

บรรยายภาคองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

พัชรินทร์ พัฒน์ธนภุชศิริ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พัชรินทร์ พัฒน์ชนกฤษศิริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พฤตพิบูล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)



.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พฤตพิบูล)



.....กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่.....16.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา และช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.ธนวิ ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำผู้วิจัยให้ได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ ฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัย ตลอดจนเพื่อนนิสิตปริญญาโท และเพื่อนร่วมงาน ทุกท่านที่คอยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุคลากร ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาสมดังความมุ่งหมาย

พัชรินทร์ พัฒน์ธนกฤษศิริ

58920418: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ/ โรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

พัชรินทร์ พัฒน์ธนภฤศศิริ: บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SCHOOLS IN MUEANG DISTRICT, RAYONG PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภารดี อนันต์นารี, กศ.ด., สถาพร พุทธิพิบูล, ปร.ด. 108 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35-0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' method

ผลการวิจัย พบว่า

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า เป็นบรรยากาศองค์การแบบแจ่มใส
2. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มิติขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติขวัญและกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและมิติขาดความสามัคคี มิติขวัญและกำลังใจ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติห่างเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920418: MAJOR: EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE/ SCHOOLS IN MUEANG RAYONG/ SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

PATCHARIN PHATTHANAKITSIRI: THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SCHOOLS IN MUEANG DISTRICT, RAYONG PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 108 P. 2018.

The purpose of this research was to study and compare the organizational climate of schools in Mueang District, Rayong Province of which under supervision of The Secondary Educational Service Area Office 18. The samples consisted of 242 school teachers working in schools in Mueang District, Rayong Province under The Secondary Educational Service Area Office 18 supervision. The research tool was a five-point-rating scale questionnaires contained 64 questions. The item discrimination power of this questionnaire was between .35-.89. The reliability level for the entire questionnaire was .97. Statistics employed were Mean, Standard Deviation, *t*-test process, One-way ANOVA process and Scheffe's method on Multiple Comparison.

The research found as follows;

1. The overall organizational climate of schools in Mueang District, Rayong Province under The Secondary Educational Service Area Office 18 supervision was the Open Climate.
2. The overall rating of the organizational climate of schools in Mueang District, Rayong Province under The Secondary Educational Service Area Office 18 supervision was in an average level.
3. The organizational climate of schools in Mueang District, Rayong Province under the Secondary Educational Service Area Office 18 as classified by teacher with different genders and personal factors report no statistically significant difference; except in the area of spirit which reports a statistically significant difference at .05 level.
4. The organizational climate of schools in Mueang District, Rayong Province under the Secondary Educational Service Area Office 18 supervision as classified by teachers having different instruction experiences, overall, report statistically significant level of .05. Considering that parts: Esprit, Production Emphasis, Thrust and Consideration parts at significant level of .05, but the other area showed no statistically significant difference.
5. The organizational climate of schools in Mueang District, Rayong Province under The Secondary Educational Service Area Office 18 supervision as classified by the size of the teachers were working school and personal factors, report statistically significance at .05 level especially in the areas of Overall and Considering that parts: Disengagement, Esprit, Intimacy, and Isolation.

.สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| คำถามการวิจัย..... | 3 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 4 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 4 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 6 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 9 |
| สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18..... | 9 |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ..... | 10 |
| บรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของ Halpin and Croft..... | 19 |
| ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย..... | 25 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 27 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 31 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 31 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 32 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 34 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 35 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 35 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 36 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 37 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 37 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 37 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 38 |
| <input type="checkbox"/> | |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 65 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 65 |
| อภิปรายผล..... | 68 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 82 |
| บรรณานุกรม..... | 84 |
| ภาคผนวก..... | 90 |
| ภาคผนวก ก..... | 91 |
| ภาคผนวก ข..... | 95 |
| ภาคผนวก ค..... | 101 |
| ภาคผนวก | 106 |
| ง..... <input type="checkbox"/> | |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 108 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาด โรงเรียน..... | 31 |
| 2 เกณฑ์แบบบรรยาการสองค่าการของ Halpin and Croft..... | 34 |
| 3 จำนวนและค่าร้อยละของครูผู้สอนในการศึกษาบรรยาการสองค่าการของโรงเรียน ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน..... | 38 |
| 4 แบบบรรยาการสองค่าการของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18..... | 39 |
| 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยาการสองค่าการของโรงเรียน ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม..... | 40 |
| 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยาการสองค่าการของโรงเรียน ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขาดความสามัคคี..... | 41 |
| 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยาการสองค่าการของโรงเรียน ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติอุปสรรค..... | 42 |
| 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยาการสองค่าการของโรงเรียน ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขวัญและกำลังใจ..... | 43 |
| 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยาการสองค่าการของโรงเรียน ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติมิตรสัมพันธ์..... | 44 |
| 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยาการสองค่าการของโรงเรียน ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติห่างเหิน..... | 45 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|------|
| 11 | 46 |
| 12 | 47 |
| 13 | 48 |
| 14 | 49 |
| 15 | 50 |
| 16 | 51 |
| 17 | 52 |
| 18 | 54 |
| 19 | 54 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| 20 | เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน มิติมุ่งผลงาน จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... | 55 |
| 21 | เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน มิติเป็นแบบอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... | 56 |
| 22 | เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน มิติกรุณาปราณี จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... | 57 |
| 23 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... | 58 |
| 24 | เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว..... | 59 |
| 25 | เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรม ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม..... | 61 |
| 26 | เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรม ของครูผู้สอน มิติขาดความสามัคคี จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... | 61 |
| 27 | เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรม ของครูผู้สอน มิติขวัญและกำลังใจ จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... | 62 |
| 28 | เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรม ของครูผู้สอน มิติมิตรสัมพันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... | 63 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 29 | เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน มิติห่างเหิน จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... | 63 |
| 30 | ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18..... | 107 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|-----------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 4 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 และมาตรา 7 มีความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้การปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สถานศึกษาเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยมี วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด จึงเป็นหน้าที่ผู้บริหารศึกษา ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บรรยากาศจึงเป็น สิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถที่จะจูงใจบุคลากรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (การดี อนันต์นารี, 2551, หน้า 58)

บรรยากาศขององค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร ซึ่ง Litwin and Stringer (1968, p. 65) และ Steers and Porter (1983, p. 365) ให้ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์กรของมนุษย์เป็น สิ่ง เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของความเป็น ผู้นำ และขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศขององค์กรจะเป็นความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารองค์กร มีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์กร ดังที่ Dubrin (1973, pp. 334-340) ได้สรุปว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร คือ แบบของการเป็น ผู้นำ ทัศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารระดับ รองลงมา ที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติ

องค์กร (Organization) คือ การที่คนมากกว่าหนึ่งคนได้มาร่วมกันทำกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน วัตถุประสงค์นั้นอาจเป็นไป

เพียงชั่วคราว หรือต้องใช้เวลายาวนาน อาจมีความยากง่ายหรือจริงจังแตกต่างกันไป จึงได้มีองค์การเกิดขึ้น แต่ถ้าองค์การนั้นมีการเติบโตใหญ่ เริ่มมีระบบระเบียบ และการยอมรับจากสังคมมากขึ้นก็จะมีสถานะ “เป็นทางการ” (Formal organization) ซึ่งจะต่างจากองค์การที่ไม่มีการระบุวัตถุประสงค์และไม่มีระบบระเบียบในการดำเนินการเอาไว้ หรือมีการยอมรับกัน แต่อย่าง “ไม่เป็นทางการ” (Informal organization) ซึ่งองค์การอย่างไม่เป็นทางการอาจเป็นสิ่งที่อยู่มีส่วนซ้อนอยู่ในระบบขององค์การที่เป็นทางการอยู่แล้วด้วย เช่น ภายใต้องค์การอย่างเป็นทางการนั้นอาจมีการเกาะกลุ่มเกิดองค์การอย่างไม่เป็นทางการขึ้นได้ เมื่อแต่ละคนได้ทำงานร่วมกัน มีการพบปะกัน และอาจมีผลประโยชน์ หรือความสนใจสอดคล้องกัน ก็คบค้าสมาคมกันไป (Weber, 1947)

การปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม ย่อมมุ่งหวังที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีความคล้ายคลึงกัน คือ จะต้องมีการจัดคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหาร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์การ เนื่องจากองค์การเกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้ด้วยการทำงานของคน คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยการทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ตลอดจนได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ความสำเร็จที่เกิดจากการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้น จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานพยายามสร้างความสำเร็จให้กับตนเองต่อไป (ประจักษ์ จงอัศญากุล, 2546, หน้า 1)

ดังนั้น บรรยากาศของโรงเรียน เป็นสภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนมีผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มบุคคลในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผล จากการวิจัย พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางบวกทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อการคิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ตลอดจนความสำเร็จของการปฏิบัติงานในโรงเรียน (Killian, 1968, pp. 202-203) ซึ่งบรรยากาศขององค์การประกอบด้วย พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญและกำลังใจ และมิติมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี (Halpin & Croft, 1963)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบจัดการศึกษา จำนวน 2 จังหวัด

คือ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ซึ่งโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีจำนวน 7 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนระยองวิทยาคม 2) โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ 3) โรงเรียนวัดป่าประดู่ 4) โรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา 5) โรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร 6) โรงเรียนระยองวิทยาคม นิคมอุตสาหกรรม และ 7) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง โดยบางโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งทำให้ครูต้องรับภาระมาก ทั้งการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้แก่นักเรียน และยังมีงานพิเศษต่าง ๆ อีกมากมาย ครูขาดการติดต่อและร่วมมือกันด้านการทำงาน ซึ่งจากสภาพและปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลเท่าที่ควร และส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกกลุ่มสาระ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2558)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศสองค้การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและสร้างเสริมบรรยากาศที่พึงประสงค์ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศสองค้การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศสองค้การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

คำถามการวิจัย

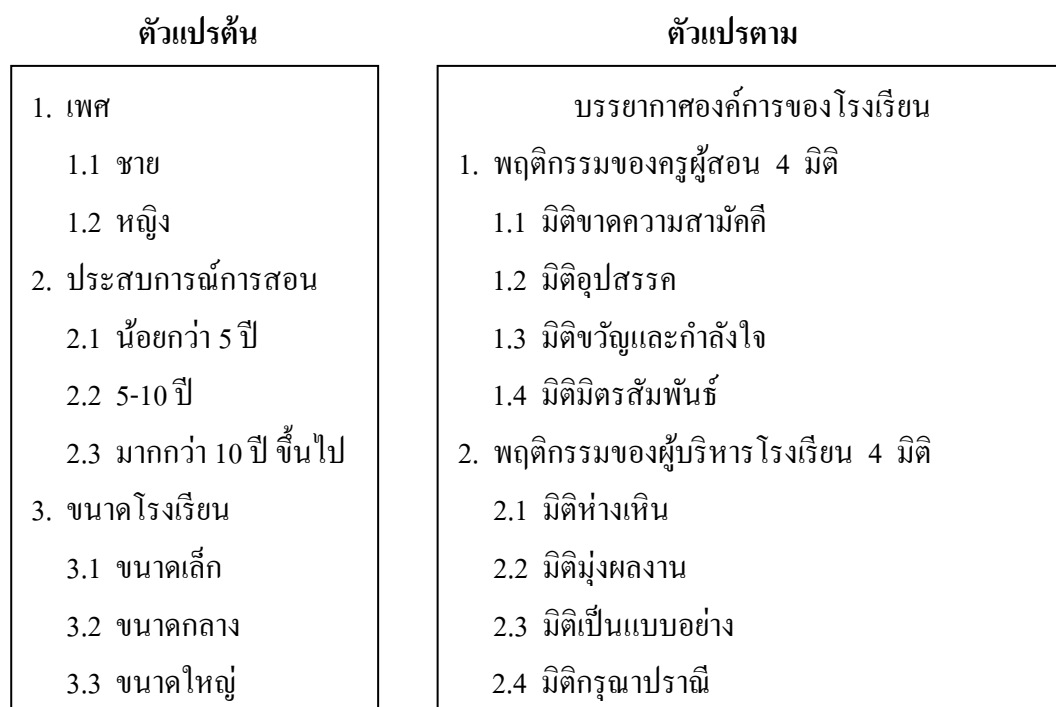
1. บรรยากาศสองค้การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. บรรยากาศสองค้การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัด ระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การ ของ Halpin and Croft (1963) ประกอบด้วย พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ ได้แก่ มิติขาด ความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญและกำลังใจ และมิติมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ทำให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดของ Halpin and Croft (1963) ประกอบด้วย พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญและกำลังใจ และมิติมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 647 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่ม
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรต้น
 - 3.1.1 เพศ
 - 3.1.1.1 ชาย
 - 3.1.1.2 หญิง
 - 3.1.2 ประสบการณ์การสอน
 - 3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5-10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดกลาง

3.1.3.2 ขนาดใหญ่

3.1.3.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย

3.2.1 พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ

3.2.1.1 มิติขาดความสามัคคี

3.2.1.2 มิติอุปสรรค

3.2.1.3 มิติขวัญและกำลังใจ

3.2.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์

3.2.2 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ

3.2.2.1 มิติห่างเหิน

3.2.2.2 มิติมุ่งผลงาน

3.2.2.3 มิติเป็นแบบอย่าง

3.2.2.4 มิติกรุณาปราณี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีลักษณะเฉพาะตัวทำให้องค์การแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สมาชิกองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ จะเข้าใจรับรู้ความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามความเห็นของครูผู้สอน ประกอบด้วย พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ

1.1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่วัดจากพฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์

1.1.1 มิติขาดความสามัคคี หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่สามัคคีกัน ไม่มีการประสานงานขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้ง ๆ ที่งานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันทำจึงจะได้ผลดี

1.1.2 มิติอุปสรรค หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้งานมากเกินไปจนรู้สึกอึดอัดหรือมีระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไปจนเกิดความยุ่งยากลำบากใจมากกว่าเป็นการอำนวยความสะดวก

1.1.3 มิติขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ มีกำลังใจในการทำงานดีมาก มีความรักหมั่นคະต่างพยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงานสูง

1.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่แสดงออกถึงความสนุกสนาน เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงาน ความสนิทสนมอย่างยิ่งแต่อาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

1.2 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่วัดจากพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการบริหารงาน 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี

1.2.1 มิติห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ ยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นหลัก ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและผู้บริหารมีน้อยมาก

1.2.2 มิติมุ่งผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ ผู้บริหารจะควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด จะพยายามให้คำแนะนำและตรวจผลงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

1.2.3 มิติเป็นแบบอย่าง หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารว่าเป็นผู้บริหารที่จะพยายามให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารจะกระตือรือร้นและสนใจให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถสูง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้อื่นจะถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างได้

1.2.4 มิติกรุณาปราณี หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารว่าบริหารงานโดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของครูผู้สอนเป็นอย่างดี

2. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายนอกของครูผู้สอนในโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัด ระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง

4. ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่การสอนจนถึง ปัจจุบันในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีระยเวลา น้อยกว่า 5 ปี

4.2 5-10 ปี หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีระยะเวลามากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียน ตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จำแนกขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 500 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 501-1,500 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 1,501-2,500 คน

5.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง มีจำนวนนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง หน่วยงานที่จัดแบ่ง เขตพื้นที่การศึกษาการปกครองโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบ และกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น ประกอบด้วย จังหวัด ชลบุรีและจังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
3. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของ Halpin and Croft
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ที่ 5 ตำบล อ่างศิลา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี บ้านบึง หนองใหญ่ พนัสนิคม พานทอง บ่อทอง เกาะจันทร์ สัตหีบ บางละมุง ศรีราชา และเกาะสีชัง และรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง แกลง บ้านค่าย บ้างฉาง ปลวกแดง นิคมพัฒนา วังจันทร์ และเขาชะเมา มีครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 3,892 คน และนักเรียน จำนวน 76,844 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2558)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จะเป็นผู้นำของเขตพื้นที่การศึกษา ในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและให้บริการทางการศึกษาที่มีมาตรฐานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

พันธกิจ

1. เร่งรัดพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

2. เสริมสร้างโอกาสและทางเลือกการศึกษาแก่นักเรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียน
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นพลังขับเคลื่อนและให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล มีทักษะการคิด วิถีชีวิตพอเพียง ประยุกต์ใช้วิถีชีวิตไทย ตู้อการเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เยาวชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทั้งเยาวชนทั่วไป ผู้พิการด้อยโอกาส กลุ่มพิเศษอื่น ๆ ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง
3. สถานศึกษามีความเข้มแข็ง มีระบบประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐาน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามีความเข้มแข็งเป็นพลังขับเคลื่อนและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. นักเรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

คำว่า “บรรยากาศองค์การ” (Organizational climate) นั้น มีคำเรียกต่าง ๆ กันออกไป เช่น “บรรยากาศทางจิตวิทยา” (Psychological climate) “บุคลิกภาพขององค์การ” (Organizational personality) และ “วัฒนธรรมองค์การ” (Company culture) อย่างไรก็ตามปัจจุบันก็ยังนิยมใช้คำว่า “บรรยากาศองค์การ” กันอย่างแพร่หลาย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้ พงศ์ศักดิ์ ดิษฐ์สุวรรณ (2551, หน้า 10) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการรับรู้จากการปฏิบัติที่มีความพอใจหรือไม่พอใจได้

ชนุดม จันทรสุวรรณ (2551, หน้า 12) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการทำงานร่วมกันในองค์การที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของ

บุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร สามารถวัดได้จากการสอบถามทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและมีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 184) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร คือ การรับรู้หรือความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะองค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ รวมทั้งพฤติกรรม การบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่ง

สฎายุ ชีระวิชิตระกุล (2549, หน้า 89) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ ความรู้สึกนั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์กร การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์กร ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์กร พฤติกรรม การบริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552, หน้า 29) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีลักษณะเฉพาะตัวทำให้องค์กรแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สมาชิกองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ จะเข้าใจรับรู้ความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานต่อองค์กร ทั้งโดยตรงและทางอ้อม บรรยากาศขององค์กรจะเป็นแรงกดดันสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ

Halpin (1996, pp. 150-151) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในโรงเรียนต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของครูผู้สอนด้วยกันและต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน บรรยากาศขององค์กรประกอบด้วยพฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ รวม 8 มิติ

Hoy and Miskel (1978, pp. 169-170) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ชุดของคุณลักษณะภายในที่แยกแยะความต่างขององค์กรหนึ่ง ออกจากองค์กรหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรนั้น บรรยากาศขององค์กรมี 4 มโนทัศน์ คือ บรรยากาศแบบเปิดถึงแบบปิด ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมถึงระบบอัตตาธิปไตย องค์กรที่มีคุณลักษณะเชิงมนุษยสัมพันธ์ถึงลักษณะเชิงดูแล และความกดดันของการพัฒนาและผลของการควบคุม

Brown and Moberg (1980, p. 667) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การ และคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะต้อง 1) บรรยายถึงสภาพขององค์การ 2) ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง 3) เป็นลักษณะที่คงทน 4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Haiman, Scott and Conner (1985, p. 455) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยเชื่อว่าสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Litwin and Stringer (1968, p. 1) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีลักษณะเฉพาะตัวทำให้องค์การแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สมาชิกองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ จะเข้าใจรับรู้ความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์แบบความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (Litwin & Stringer, 2002, p. 365)

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศองค์การและได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

อุษา ขวัญเนตร (2551, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเป็นอย่างมาก ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ เต็มเวลา และเต็มใจ จะทำให้เกิดประสิทธิผลในหน่วยงานนั้น ๆ

ชนุตม์ จันทรสุวรรณ (2551, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานความพึงพอใจ ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ศศิณดา กาวิตา (2553, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็น ตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ ความสำเร็จขององค์การ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรเล็งถึงความสำคัญของการบริหารบรรยากาศองค์การให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายหลักได้นั่นเอง

Brown and Moberg (1980, p. 420) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์การแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม และกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต แนวคิดของบราวน์ และโมเบิร์ก สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel and Slocum (1974, p. 430) ซึ่งมีความเห็นว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น นอกจากนี้ จะมีการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่ สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า วิวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญกับบุคลากร ที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณา ปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ ยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น ซึ่งลิทวินและสตริงเจอร์ ได้เน้นในเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการเพิ่มผลผลิตของงานและเพื่อลด ระดับการลาออกจากงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การโดยตรง

Fox (1973, pp. 1-2) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงาน บรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุง หลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความหมายและเป็นที่น่าสนใจ ทั้งครูและนักเรียน จะใช้เวลาที่อยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

การศึกษาหรือการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ศึกษาจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

Litwin and Stringer (1968, pp. 81-82) ได้กำหนดบรรยากาศองค์การไว้ 8 ปัจจัย ส่วนเรื่องการวัดความเข้าใจหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้ปฏิบัติงานนั้น สามารถจำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 มิติ คือ

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงานที่มากมาย การถือตามระเบียบมากเกินไป และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติ ก็ดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน
3. การให้รางวัล (Rewards) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการได้รับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ ระบบการให้รางวัลขององค์การ มีลักษณะทางกระบวนการมากกว่าการลงโทษ ทั้งนี้หมายถึงรวมถึงการรับรู้ในความยุติธรรมของนโยบายการจ่ายเงินเดือน และการสนับสนุนให้ก้าวหน้า
4. ความเสี่ยงของงาน (Risk) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยและความท้าทายในงานและองค์การเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน
5. ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การรับรู้มีมิตรภาพที่ดีภายในองค์การ ซึ่งเกิดขึ้นในบรรยากาศของการทำงานเป็นกลุ่ม เน้นความรู้สึกที่ดี ความเป็นเพื่อน และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ
6. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกลุ่ม เน้นการสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งจากระดับบนและระดับล่าง
7. มาตรฐานงาน (Standards) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์ ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและคลุมเครือ มาตรฐานของการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ บุคคล ตลอดจนกลุ่ม

8. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา

9. ความภักดีต่อองค์กร (Identity) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าของทีมงานและที่สำคัญคือความมีน้ำใจ

Likert (1976, p. 73) ได้ทำการวัดบรรยากาศองค์กร โดยพิจารณาจากมิติหรือตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ ถ้ามีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบ ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของผู้บังคับด้วย

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ปฏิบัติงาน

5. เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน คือ เทคนิคที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วเป็นไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานได้รับการจัดการอย่างดี

6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดีนั้นจะต้องมีลักษณะการยอมรับความแตกต่างและความไม่ลงรอยกันขององค์กร องค์กรพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็ง ทำงานหนักเพื่อเงิน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

James and Jones (1988, p. 546) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุเงินทุน หน้าที่ขององค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรได้

2. ด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคลในด้านความรู้สึกเจตคติและความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดขององค์กร อำนาจการตัดสินใจภายในองค์กร การแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์กรมาตรฐานและการบริหารงานระบบขององค์กร ความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างระบบใหญ่และระบบย่อย

3. ด้านการดำเนินงานขององค์กรซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ เป็นต้นว่าลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร การควบคุมองค์กร วิธีการในการควบคุม การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร ความร่วมมือและการประสานงานระหว่างบุคคลในองค์กรมีมากน้อยเพียงใด วิธีการเลือกคนเข้าทำงาน วิธีการเรียนรู้และการสังคมของสมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ

4. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานองค์กรประกอบเหล่านี้ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ตั้งขององค์กร การคมนาคม ความต้องการของตลาดในด้านการผลิต ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลภาวะ ความร่มรื่น

5. ด้านค่านิยมและพฤติกรรม ค่านิยมของบุคคลในองค์กรย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีการปฏิบัติตาม เหตุผลของบุคคลในการทำงาน กระบวนการดำเนินงาน และพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์กร

สรุปได้ว่า Jame and Jones (1988, p. 546) เน้นที่องค์กรต้องมีโครงสร้าง เป้าหมาย กฎเกณฑ์และหลักปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร ตลอดจนการดำเนินงานขององค์กรและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พร้อมทั้งค่านิยมและพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร

Halpin (1966, pp. 150-151) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาองค์ประกอบต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหารศึกษา 4 มิติ ได้แก่

1.1 มิติห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ ยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นหลัก ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและผู้บริหารมีน้อยมาก

1.2 มิติมุ่งผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ ผู้บริหารจะควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดจะพยายามให้คำแนะนำและตรวจผลงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

1.3 มิติเป็นแบบอย่าง หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารว่าเป็นผู้บริหารที่จะพยายามให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารจะกระตุ้นและจูงใจให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถสูง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้อื่นจะถือเป็นแบบอย่างได้

1.4 มิติกรุณาปราณี หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารว่าบริหารงาน โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของ ครูผู้สอนเป็นอย่างดี

2. พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ ได้แก่

2.1 มิติขาดความสามัคคี หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่สามัคคีกัน ไม่มีการประสานงาน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้ง ๆ ที่งานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันทำจึงจะได้ผลดี

2.2 มิติอุปสรรค หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้งานมากเกินไป จนรู้สึกอึดอัดหรือมีระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไปจนเกิดความยุ่งยากลำบากใจมากกว่า เป็นการอำนวยความสะดวก

2.3 มิติขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าได้ปฏิบัติงาน ในหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ มีกำลังใจในการทำงานดีมาก มีความรักหมั่นคณะ ต่างพยายาม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงานสูง

2.4 มิติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่แสดงออกถึงความสนุกสนาน เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ กันและกันในการปฏิบัติงาน ความสนิทสนมอย่างยิ่งแต่อาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

การศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การเริ่มต้นโดย Lewin (1946, p. 34) ได้ศึกษาพฤติกรรม ของคนและสภาพแวดล้อมขององค์การ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor (1911) ได้ยึดหลักวิทยาศาสตร์ โดยให้ความสำคัญ ความชำนาญเฉพาะด้านการจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับ บัญชาไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics) เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมได้ ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การอยู่ที่การสื่อสารระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

3. ทฤษฎีของวูดเวิร์ดและลออซ์ (Woodward and Loasch) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยีโครงสร้างขององค์การกับ การปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ การปฏิบัติต่อการคาดหวังของงาน

4. ทฤษฎีตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชาของลอคฮีด (Lockheed) มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา โดยเชื่อว่าสมรรถภาพในการบริหารจะเพิ่มขึ้นโดยการจำกัดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เสนองานผ่านผู้บังคับบัญชาให้น้อยเข้าไว้ ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับการฝึกอบรมผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์การ

5. แนวคิดการกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานของความจริง และความไว้วางใจของบุคคล

6. ระบบ 4 ของลิเคิร์ต (Likert) ยึดระบบกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับการปฏิสัมพันธ์กัน ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่กระบวนการปรึกษาหารือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ความหมายบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ชาติ สมะแอ (2550, หน้า 12) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

อัลวี จารงค์ (2551, หน้า 18) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง สภาพที่เกิดการจากมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

Sergiovanni, Thomas and Starratt (1983, p. 56) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียน หรืออาจจะหมายถึงความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา

Tagiuri (1991, p. 167) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมทั้งหมดในอาคารสถานที่ของโรงเรียน (School building) และอธิบายว่า สภาพแวดล้อมทั้งหมดขององค์การก็คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วย นิเวศวิทยา (Ecology) สิ่งแวดล้อม (Milieu) ระบบสังคม (Social system) และวัฒนธรรม (Culture)

Rafferty (2003, p. 52) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมด้านบุคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ ผู้บริหาร และครูที่มีปฏิสัมพันธ์กันภายใต้ขอบข่ายทางจิตวิทยา ซึ่งมีปรากฏอยู่ในทุก ๆ โรงเรียน

Parcel (2003, p. 489) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง โครงสร้างทางกายภาพและจิตวิทยาสังคม (Physical and psychosocial structure) ที่หลากหลาย ซึ่งก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมทางสังคมและทางกายภาพ

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมอันเกิดจากการรับรู้สภาพแวดล้อมทั้งหมดภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา อันหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน แล้วส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคลากรโดยส่วนร่วม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สิ่งเหล่านี้บ่งบอกลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของโรงเรียน

บรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของ Halpin and Croft

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางศึกษา ทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สภาพบรรยากาศองค์การของโรงเรียนจะแสดงออกในแบบใด จึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของครูผู้สอนและพฤติกรรมของผู้บริหาร ประกอบกัน ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การที่ปรากฏพฤติกรรมแสดงออกของครูผู้สอน ตามหลักการของ Halpin and Croft (1963) สรุปได้ดังนี้

1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง บรรยากาศที่เกิดจากความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมด้วยกันว่า แต่ละคนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการปรึกษาหารือและประสานงานกันไม่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือหน้าที่การงานก็ตาม ครูผู้สอนส่วนใหญ่มักจะแบ่งออกเป็นกลุ่มเป็นพวกตามลักษณะงานที่ทำ คบหาสมาคมหรือสังสรรค์กันแต่ในกลุ่ม หรือพรรคพวกเดียวกัน แทนที่จะสมัครสามัคคี และให้ความช่วยเหลือกันทุกฝ่ายในโรงเรียนของตน จากสภาพการทำงานของครูผู้สอนจะพบว่า การทำงานของครูผู้สอนมักเกิดการขัดแย้งกันอยู่เสมอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแต่ละคนต่างทำงานโดยยึดถือตัวเองเป็นใหญ่ ขาดการยอมรับในหลักการและเหตุผลของบุคคลอื่น หรือแม้แต่มติที่ประชุม บางครั้งแม้จะยอมรับมติของที่ประชุมแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติมักจะคอยขัดขวางและมักไม่ให้ความร่วมมือแก่เพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร

ขาดการประสานงานและร่วมมือกันทั้ง ๆ ที่ลักษณะของงานนั้น ๆ จะต้องอาศัยความร่วมมือและทำงานกันเป็นหมู่คณะก็ตาม

1.2 มิติอุปสรรค (Hindrancel) หมายถึง บรรยากาศที่เกิดจากความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ขาดความคล่องตัวเพราะเจ้าหน้าที่ไม่ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันมักพยายามกีดกัน แข่งขันชิงดีชิงเด่นระหว่างกัน ทำงานเพื่อมุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าเพื่อส่วนรวม และการทำงานก็มักจะไม่ได้ได้รับความสะดวกจากผู้บริหารเท่าที่ควร เพราะผู้บริหารจะเคร่งครัดในระเบียบปฏิบัติราชการ การเสนอหนังสือเพื่ออนุมัติในแต่ละเรื่องเป็นไปด้วยความยากลำบากและล่าช้าเสียเวลา เพราะให้งานทำมากเกินไป ซึ่งนอกจากจะปฏิบัติงานประจำแล้วยังต้องดำเนินงาน โครงการพิเศษและงานที่มอบหมายอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยปัญหาและอุปสรรค ทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.3 มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง บรรยากาศที่เกิดจากความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ทุกคนมีขวัญและกำลังใจสูง มีความพึงพอใจที่จะทำงานด้วยความเสียสละ ขยันหมั่นเพียรและอดทน เพื่อผลสำเร็จของงานตามจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ ทุกคนต่างก็มีความรู้สึกที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปแม้จะเป็นเวลาหลังจากปฏิบัติงานแล้วก็ตาม และทุกคนก็ยังพร้อมที่จะให้อภัยซึ่งกันและกันในสิ่งที่ผิดพลาด อันอาจเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันโดยปราศจากการติฉินนินทา หรือซ้ำเติมกันแต่อย่างใด จากสภาพการทำงานของครูผู้สอนแล้วจะเห็นว่า การที่จะให้ครูผู้สอนมีพลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจ เพราะขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้วยการบำรุงขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียม

1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง บรรยากาศที่เกิดจากความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ทุกคนต่างก็เป็นเพื่อนสนิทสนม รักใคร่ชอบพอซึ่งกันและกัน มีการปฏิสัมพันธ์ไปมาหาสู่และติดต่อสื่อสาร ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การปฏิบัติงาน เป็นบรรยากาศที่ทุกคนต่างก็มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ฉันท์มิตร และให้ความสนิมสนมซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ Herzberg (1959, p. 78) ยังได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่คอยเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานร่วมกันและเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีทางหนึ่งด้วย

2. บรรยากาศองค์การที่ปรากฏพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ตามหลักการของ Halpin and Croft (1963) สรุปได้ดังนี้

2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีพฤติกรรมที่ห่างเหินเพื่อนร่วมงาน ไม่ยอมคบหาสมาคมกับใคร ชอบทำงานอยู่ตามลำพัง ยึดนโยบายระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด การออกคำสั่งและการประสานงานมักเป็นในลักษณะลายลักษณ์อักษรในระบบราชการมากกว่าการประสานงานนอกกรอบแบบ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนมีน้อยมาก สิ่งที่จะช่วยให้สภาพการทำงานหรือบรรยากาศของการทำงานเป็นอย่างราบรื่นนั้น สิ่งนั้นย่อมเกิดจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรในแต่ละแห่งแตกต่างกันออกไป

2.2 มิติมุ่งงาน (Production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ทำงานโดยคำนึงถึงผลงานมากเกินไป และมักไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การควบคุมกำกับ ติดตามและประเมินผลจะกระทำด้วยตนเองอย่างใกล้ชิด การติดต่อสื่อสารมักจะใช้ระบบทางเดียวเป็นส่วนใหญ่ ผู้ร่วมงานมักไม่มีโอกาสเสนอแนวคิดเห็นเท่าที่ควร และต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มุ่งงานมักจะไม่นำคำนึงถึงบุคคล เพราะมีความต้องการในผลสำเร็จของงานอย่างแรงกล้า โดยจะมุ่งให้ครูผู้สอนทำงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว มีปริมาณและคุณภาพสูง ผู้บริหารประเภทนี้มักจะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่คอยขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของตนจะด้วยคุณลักษณะที่ด้วยสมรรถภาพ ขาดความฉลาดรอบคอบ เชื่องช้า หรือมีความเกียจคร้านก็ตาม และการทำงานก็มักจะไปเกี่ยวข้องกันเรื่องของงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว จึงทำให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยความเคร่งเครียด วิตกกังวล และซึมเศร้า ในที่สุดสมาชิกก็ขาดขวัญและกำลังใจที่จะทำงานต่อไป

2.3 มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของคณะครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ว่าได้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความยุติธรรม ความขยันหมั่นเพียร ความตรงต่อเวลา การเสียสละและความรับผิดชอบในการทำงานดีอีกด้วย จะใช้วิธีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามโดยปราศจากคำสั่งหรือนิเทศงานโดยตรง

2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของคณะครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ว่าเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้พ้นทุกข์ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน โดยมีได้หวังผลตอบแทนแต่ประการใด ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางกายภาพที่เป็นวัตถุสิ่งของหรือปัจจัยทางจิตวิทยาก็ตาม ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างแจ่มใสเพราะทุกคนมีอิสระ สนับสนุนกันฉันท์มิตรทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งจะเกิดความร่วมมือและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แบบบรรยากาศองค์การ

จากบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ ดังกล่าวข้างต้น Halpin and Croft (1963) ได้นำมาเป็นตัวกำหนดเป็นรูปแบบของบรรยากาศองค์การดังกล่าว คือ เป็นบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารและครูผู้สอน สมาชิกหรือผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน ตามลักษณะองค์ประกอบบรรยากาศ 8 มิติ ได้วิเคราะห์ จำแนกรูปแบบของบรรยากาศองค์การ ออกเป็น 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (Open climate) เป็นบรรยากาศองค์การของการปฏิบัติงานของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การ มีขวัญกำลังใจและมีการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ผู้บริหารจะให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานคอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูลกลุ่มสมาชิก และไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไป องค์การหรือโรงเรียนที่มีลักษณะบรรยากาศแบบเปิด จะไม่เน้นถึงความสำเร็จด้านงานหรือการตอบสนองในด้านความต้องการทางสังคมมากนัก บรรยากาศองค์การแบบเปิดจะเป็นไปในลักษณะการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานจะมีความจริงจังต่อกัน และมีอิสระในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้องค์การหรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกหรือผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงาน อยู่เสมอ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความมีอิสระในการทำงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม สมาชิกหรือผู้ร่วมงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานก็ยังน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิด แต่สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การยังคงร่วมมือกันด้วยดี สามารถปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ อันเนื่องจากผู้บริหารจะกำหนดวิธีการ มาตรการต่าง ๆ ตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับให้กับสมาชิกหรือผู้ร่วมงาน ผู้บริหารยังให้ความสำคัญต่อทุก ๆ คนพยายามให้ทุกคนได้รับผิชอบในภารกิจหน้าที่ และผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหมือนสิ่งอื่นใด ความต้องการของสมาชิกหรือผู้ร่วมงาน จะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับกลุ่มสมาชิกหรือผู้ร่วมงานลดน้อยลง และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานในองค์การตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มีความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบภาระหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหาร

จะควบคุมดูแล ตัดสินใจด้วยตนเอง และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนัก เพื่อให้งานสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรจะตระหนักถึงความตั้งใจดีของ ผู้บริหารที่จะพยายามพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า จึงทำให้ขวัญและกำลังใจของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กรอยู่ในระดับสูง

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความเป็น มิตรภาพของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กร ความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้บริหาร มักจะละเลยต่อการควบคุมการทำงานไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ จึงทำให้ประสบปัญหา การดำเนินงานเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับสมาชิก หรือผู้ร่วมงาน และการบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน ขาดความพยายามที่จะจูงใจเพื่อกระตุ้น ทุกคนร่วมกันให้ทำงาน แต่ในบรรยากาศแบบเป็นกันเองนี้ทุกคนในองค์กรต่างมีความรู้สึก ว่า องค์กรมีมิตรภาพที่ดี

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรมีความรู้สึกว่า ถูกบังคับ มากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจเอง ทำให้มีขวัญและกำลังใจต่ำ จะมีการแบ่งงานกันทำแต่ก็ยังขาด ความสามัคคีและการประสานงานร่วมกัน ทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรรู้สึกว่าไม่มี ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ผู้บริหารจะทำตัวเหมือนผู้ที่มีความรู้ดีไปเสียทุกอย่าง ก้าวภายในหน้าที่การงานและไม่มอบอำนาจจึงทำให้รู้สึกว่าผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ดังนั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรห่างเหินกัน

6. บรรยากาศแบบเข้มเขม (Closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร บริหารงาน โดยไม่คำนึงถึงความต้องการ และความสุขของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กร บริหารงานโดย ใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจต่ำ มีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องมาจากขาดความร่วมมือร่วมใจกัน การดำเนินงาน ขององค์กรไม่ราบรื่น มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นสมาชิก หรือผู้ร่วมงานให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเองก็ตาม แต่ก็มักจะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เนื่องมาจากผู้บริหารไม่มีความจริงใจ ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี ไม่ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กร ไม่ดูแลด้านสวัสดิการความเป็นอยู่ ขาดมิตรสัมพันธ์ระหว่างกัน ใน องค์กร พฤติกรรมที่ผู้บริหารและสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กรแสดงออกจะเป็นพฤติกรรม ที่ขาดความจริงใจแบบเสแสร้งกระทำต่อกัน

จากบรรยากาศทั้ง 6 แบบ ดังกล่าวของ Halpin and Croft (1963) เห็นว่า บรรยากาศ แบบแจ่มใส เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด เรียงลำดับไปจนถึงบรรยากาศแบบเข้มเขม ซึ่งเป็น

บรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ควรมีการแก้ไข แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาบรรยากาศองค์การ พบว่ามีความยากลำบากที่จะระบุแบบบรรยากาศองค์การได้อย่างเด่นชัด

การวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Halpin and Croft

แนวคิดเรื่อง การวัดบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและเริ่มศึกษากันตั้งแต่แรกเริ่มเป็นของ Halpin and Croft (1963) ซึ่งเขาทั้งสองได้เริ่มจัดกลุ่มบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยสังเกตจาก

1. โรงเรียนมีความแตกต่างไปจากความรู้สึก
2. ความคิดเรื่องขวัญ (Morale) ไม่สามารถจะบ่งบอกความรู้สึกได้
3. ครูผู้สอนไม่ยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดของผู้บริหาร
4. บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่น่าสนใจ

Halpin and Croft (1963) ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อจำแนกลักษณะสำคัญของ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนต่อครูผู้สอน และครูผู้สอนต่อผู้บริหาร ข้อคำถามมีเกือบถึง 1,000 ข้อ แต่ละข้อออกแบบให้ตอบง่าย ๆ เพื่อให้บอกความจริงเกี่ยวกับโรงเรียน ต่อมาภายหลัง เขาได้พัฒนาข้อคำถามเป็นชุดประกอบด้วย 64 คำถาม เรียกว่า Organization climate description questionnaire (OCDQ)

หลักในการสร้างแบบสอบถามยี่ดหลัก บรรยากาศองค์การที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น คือ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดสภาวะผู้นำซึ่งมาจากแหล่งต่าง ๆ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของ Halpin (1966) คือ ความสามารถหรือขาดความสามารถของผู้นำในการสร้างหรือริเริ่มในการเกิดสภาวะการเป็นผู้นำขึ้น หากผู้นำไม่สามารถสร้างสภาวะผู้นำที่ดีให้เป็นที่ยอมรับ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและความสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553, หน้า 200)

ตามปกติแล้วแบบสอบถาม OCDQ จะใช้ได้กับสมาชิกของโรงเรียนโดยให้ผู้ตอบบรรยายข้อความแต่ละข้อความเกี่ยวกับโรงเรียนของเขา คำตอบมีอยู่ 4 มาตรฐาน ที่แสดงถึงการเกิดพฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยมาก เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง เกิดขึ้นค่อนข้างมาก และเกิดขึ้นมากที่สุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม OCDQ ไปใช้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ใช้สถิติที่เรียกว่า การวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor analysis) กับคำถามทั้ง 64 คำถาม โดยจำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. ลักษณะพฤติกรรมของครูผู้สอน
2. ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

นอกจากนี้ ใน 2 กลุ่มใหญ่ ยังสามารถจำแนกย่อยๆ ได้ 8 กลุ่ม หรือ 8 ตัวประกอบ เรียกว่า เป็นมิติบรรยากาศในโรงเรียน (Dimensions of school climate)

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยกำหนดเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรต้น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ หมายถึง ลักษณะทางภายนอกของครูผู้สอน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง มีนักวิจัยได้พบความสัมพันธ์ของเพศกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งเพศมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในเรื่องความแตกต่างเรื่องเพศได้ได้หมายความว่าเพศเดียวกัน ต้องคิดและทำเหมือนกัน ในความเป็นจริงไม่ว่าเพศหญิงหรือชายก็อาจคิดได้เหมือนกันในบางเรื่อง แต่เมื่อเทียบในภาพรวมบุคคลทั้งสองเพศมีวัฒนธรรมและสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้ บทบาท ค่านิยม เป็นต้น โดยเฉพาะเพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อน ส่วนเพศชายจะมีการพิจารณาแบบกว้างๆ เป็นภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศิษฐ์ ชูสวัสดิ์ (2547) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2546 จำนวน 276 คน พบว่า จำแนกตามเพศและตำแหน่งข้าราชการครู โดยพฤติกรรมของครูในนิทัศความสามัคคีและมีดีสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของครูเพศชายและครูเพศหญิงต่างกัน และพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน ในมิติห่วงเหินของครูเพศชายและครูเพศหญิงแตกต่างกัน และพฤติกรรมผู้บริหารในมิติเป็นแบบอย่างตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 3 มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของจาวรรรณ สิทธิโชค (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวม เป็นบรรยากาศแบบอิสระ เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหาร จำแนกตามเพศ มิติสัมพันธ์ และมิติเป็นแบบอย่าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มิติห่วงเหิน และมิติมุ่งผลงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนมิติอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารจำแนกตามขนาดโรงเรียน มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ และมิติห่วงเหินมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาริษา ยศกรธราดล (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียน

ประถมศึกษากลุ่มอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็นแบบรวบอำนาจ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มิตិขวัญ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า เพศ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เพราะถือได้ว่าเป็นกลไกที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพและการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลน่าจะแตกต่างกันจึงนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

2. ประสพการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอน แบ่งเป็น น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีนักวิจัยได้พบความสัมพันธ์ของ ประสพการณ์การสอนกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งประสพการณ์การสอนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนโดยครูผู้สอนที่มีประสพการณ์การสอนมาก จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีแนวคิดที่ละเอียดอ่อน มีมุมมองที่ชัดเจน มีความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี มีทักษะในการทำงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา ขวัญเนตร (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยะของ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของ เขต 2 จำแนกตามอายุการสอน มิติขาดความสามัคคี มิติห่างเหิน และมิติมุ่งผลงาน 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้อง กับงานวิจัยของวิจักขณ์ บุญมาเลิศ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดย ภาพรวม จำแนกตามอายุราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านการมุ่งผลงาน ด้านเป็นแบบอย่าง และด้าน ความกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านขาดความสามัคคี ด้านอุปสรรค และด้านห่างเหิน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของลำปาง เกตวดีร์ (2555) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า มิติขวัญกำลังใจ มิติ มุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ประสพการณ์การสอนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมของผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การน่าจะแตกต่างกัน จึงนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย ครั้งนี้

3. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียน ตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จำแนกขนาดโรงเรียน มีนักวิจัยได้พบความสัมพันธ์ของขนาดสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การ ซึ่งขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมาก บุคลากรก็จะมากตามขนาดโรงเรียน ทำให้การทำงานแตกต่างจากโรงเรียนที่มีนักเรียนน้อย ก็มีผลต่อการดำเนินงานนั้น ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา ขวัญเนตร (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียน จำนวน 274 คน พบว่า เป็นแบบอิสระ และเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มิตិขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติน่าเห็น และมิติเป็นแบบอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอเนก ผ่องแผ้ว (2552) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 พบว่า เป็นแบบอิสระ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติน่าเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดเล็กมีมิติขาดความสามัคคีน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดกลางมีมิติอุปสรรคน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดเล็กมีมิติน่าเห็นสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของลำปาง เกตวรัตน์ (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า บรรยากาศขององค์การเป็นแบบรวบอำนาจ และเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติน่าเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ขนาดโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติการทำให้การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จน่าจะแตกต่างกัน จึงนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 โดยภาพรวมเป็นบรรยากาศแบบเปิดและบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและตำแหน่ง พบว่า พฤติกรรมครู

เป็นแบบมิตិขวัญกำลังใจ และพฤติกรรมผู้บริหารเป็นแบบอย่างเหมือนกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมครูและผู้บริหาร 8 มิติ จำแนกตามเพศ พฤติกรรมครู มิตินิยามความสามัคคี มิตินิยามความสามัคคี มิตินิยามความสามัคคี มิตินิยามความสามัคคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมผู้บริหาร มิตินิยามความสามัคคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ถัดมา ภูหัดทำ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 เป็นแบบเปิด พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จำแนกตามเพศและช่วงชั้นการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด ได้แก่ ด้านมิตินิยามความสามัคคี และด้านอุปสรรค พฤติกรรมต่ำสุด ได้แก่ ด้านมิติเป็นแบบอย่าง พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 โดยรวมเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ และช่วงชั้นการสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ถัดมา เกตวัตร์ (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นแบบรวบอำนาจ และผลการเปรียบเทียบบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า มิติ นิยามความสามัคคีและมิตินิยามความสามัคคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิตินิยามความสามัคคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติ นิยามความสามัคคี มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์และมิตินิยามความสามัคคี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เรื่องอุไร เสือดี (2556) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติยา แสนสุข (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นแบบแจ่มใส บรรยากาศของครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศของครูและผู้บริหารจำแนกตามตำแหน่ง มิติห่างเหินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน มิติเป็นแบบอย่างและมิติกฎาปราณี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาริษา ยศกรธราดล (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศขององค์การเป็นแบบรวบอำนาจ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มิติขวัญ มิติห่างเหิน มิติ มุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มิติอุปสรรค มิติมุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติ อุปสรรค มิติมุ่งผลงาน มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริอร โมราอรรถ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยกเว้น มิติอุปสรรค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Halpin and Croft (1963) ได้ร่วมกันสร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อวัดบรรยากาศองค์การชื่อ Organization climate description questionnaire (OCDQ) ขึ้นใน ค.ศ. 1963 ใช้ศึกษาบรรยากาศ โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 71 โรงเรียน แล้วจัดบรรยากาศของโรงเรียนได้ 6 แบบ และจาก ผลการวิจัยครั้งนั้น ฮัลปิน พบว่า บรรยากาศโรงเรียนจะเรียงลำดับเป็นต่อเนื่องกันจากแบบที่ ฟังประสงค์ที่สุดจนถึงแบบที่ไม่ฟังประสงค์ คือ บรรยากาศเปิด บรรยากาศอิสระ บรรยากาศ ควบคุม บรรยากาศสนิทสนม บรรยากาศรวมอำนาจ และบรรยากาศปิด

Barahimi (1986, p. 1937) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศอิหร่าน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยทั่วไปเป็นแบบอิสระ เป็นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแบบอื่น ๆ บรรยากาศองค์การเป็นแบบอิสระสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงสุด

Hoy (1990, pp. 260-270 อ้างถึงใน อุษา ขวัญเนตร, 2551) ได้วิจัยเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การและสุขภาพโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตผูกพันของครู โดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษา 58 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างผลปรากฏว่า ทั้งบรรยากาศองค์การและสุขภาพโรงเรียนสามารถทำนายจิตผูกพันครูได้

Gilsinger (1998, p. 1410) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับอัตราการขาดงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างพฤติกรรมของครูผู้สอนและพฤติกรรมการปล่อยปละละเลยของผู้บริหารสถานศึกษากับอัตราการขาดงานของครูผู้สอน

Phelan (1999, p. 2280) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอนกับนักเรียน พบว่า 1) โรงเรียนประถมศึกษาที่มีบรรยากาศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอนกับนักเรียน 3) การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกข้อย่อย ยกเว้น ความพึงพอใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การส่วนมากจะมีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีทั้งบรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบเข้มเขามาก เมื่อจำแนกบรรยากาศองค์การเป็นมิติจะแบ่งได้เป็น พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญและกำลังใจ และมิติมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะทำการศึกษายบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 647 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---------------|---------|---------------|
| ขนาดกลาง | 72 | 27 |
| ขนาดใหญ่ | 212 | 79 |
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 363 | 136 |
| รวม | 647 | 242 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบทดสอบวัดบรรยากาศองค์การ (Organization climate description questionnaire: OCDQ) ของ Halpin and Croft (1963) ได้สร้างขึ้นเพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่ง สุเมธ เดียวดิศเรศ ได้แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย เพื่อใช้ในการศึกษายบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

ลักษณะของแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้า แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ ประสบการณ์ การสอน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตราส่วนประมาณค่าวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นแบบสอบถามที่วัดวัดบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของ Halpin and Croft (1963)

1. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ วัดพฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ และวัดพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ มีรายละเอียด ดังนี้

- 1.1 พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ คำถามจำนวน 33 ข้อ ดังนี้
 - 1.1.1 มิติขาดความสามัคคี มีคำถาม 10 ข้อ คือ ข้อ 1-10
 - 1.1.2 มิติอุปสรรค มีคำถาม 6 ข้อ คือ ข้อ 11-16
 - 1.1.3 มิติขวัญและกำลังใจ มีคำถาม 10 ข้อ คือ ข้อ 17-26
 - 1.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ มีคำถาม 7 ข้อ คือ ข้อ 27-33
- 1.2 พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ คำถามจำนวน 31 ข้อ ดังนี้
 - 1.2.1 มิติห่างเหิน มีคำถาม 9 ข้อ คือ ข้อ 34-42
 - 1.2.2 มิติมุ่งผลงาน มีคำถาม 7 ข้อ คือ ข้อ 43-49
 - 1.2.3 มิติเป็นแบบอย่าง มีคำถาม 9 ข้อ คือ ข้อ 50-58
 - 1.2.4 มิติกรุณาปราณี มีคำถาม 6 ข้อ คือ ข้อ 59-64

2. วิธีการให้คะแนนแบบสอบถามสำหรับวัดบรรยากาศองค์การ ข้อความแต่ละข้อ ซึ่งมีความหมายเชิงบวก กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมเกิดมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมเกิดมาก

3 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดปานกลาง

2 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดน้อย

1 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดน้อยที่สุด

ยกเว้น ข้อความที่มีความหมายเชิงลบ จะให้คะแนนกลับกัน คือ ถ้าตอบ 1, 2, 3, 4 หรือ 5 จะให้คะแนน 1, 2, 3, 4 หรือ 5 กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

1 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดน้อยที่สุด

2 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดน้อย

3 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดปานกลาง

4 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดมาก

5 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดมากที่สุด

โดยมีวิธีแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 98-100)

4.51-5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อได้คะแนนดังกล่าวแล้ว รวมคะแนนของแต่ละคน แยกมิติจนครบ 8 มิติ แล้วหาค่าเฉลี่ยของแต่ละมิติ เอาผลรวมมาหารด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าเฉลี่ยในแต่ละมิติ แล้วแปลงมิติต่าง ๆ ให้เป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) จากคะแนนดิบ จากคะแนนดิบ บรรยากาศองค์การ 8 มิติ ของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แล้วหาค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนที่หาได้เป็นโรงเรียน ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กับค่าคะแนน มาตรฐานของแต่ละบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Halpin and Croft (1963) ตามตารางที่ 2 โดยไม่คำนึงค่าบวกหรือลบ ผลรวมของแต่ละบรรยากาศที่มีน้อยที่สุดจะเป็นตัวบ่งชี้บรรยากาศ องค์การ

เกณฑ์การจัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยใช้ ตารางแบบบรรยากาศองค์การเป็นหลัก ในการนำค่ามาตรฐานจากการคำนวณมาเปรียบเทียบ หาผลต่างในแต่ละมิติ ผลรวมแต่ละบรรยากาศที่มีน้อยที่สุด จะบ่งบอกแบบบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์แบบบรรยาการองค์การของ Halpin and Croft

| มิติบรรยาการองค์การ | แจ่มใส | อิสระ | ควบคุม | สนิทสนม | รวบอำนาจ | เข้มเข้ |
|---------------------|--------|-------|--------|---------|----------|---------|
| มิติขาดความสามัคคี | 43 | 40 | 38 | 60 | 65 | 62 |
| มิติอุปสรรค | 53 | 41 | 57 | 42 | 46 | 53 |
| มิติขวัญและกำลังใจ | 63 | 55 | 54 | 50 | 45 | 38 |
| มิติมิตรสัมพันธ์ | 50 | 62 | 40 | 58 | 46 | 54 |
| มิติห่างเหิน | 42 | 61 | 55 | 44 | 38 | 55 |
| มิติมุ่งผลงาน | 43 | 43 | 63 | 37 | 55 | 54 |
| มิติเป็นแบบอย่าง | 51 | 50 | 45 | 59 | 55 | 44 |
| มิติกรุณาปราณี | 61 | 53 | 51 | 52 | 51 | 41 |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยาการองค์การ

ของ Halpin and Croft (1963)

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาจัดทำแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณา

ความสมบูรณ์ถูกต้องและแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งได้ค่า .67 ขึ้นไป ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

- 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี
ดร.พงศ์เทพ จิระโร อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.2 ดร.วุฒิสักดิ์ วีระวิทย์ ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี/
อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.3 นายจามร วาจาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ
จังหวัดระยอง

4. นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงคุณภาพของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.35-0.89

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุเคราะห์จากทางศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ถึงโรงเรียนขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม จากครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถาม จำนวน 242 ฉบับ และติดตามผลการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้รับแบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์และใช้ในการวิจัยได้จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัส ตรวจสอบให้คะแนนแต่ละข้อ และบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ วิเคราะห์คะแนนที่ปกติเพื่อหาแบบบรรยากาศองค์การ หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน จากนั้นเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมครู 4 มิติ และพฤติกรรม

ผู้บริหาร 4 มิติ จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่าที และจำแนกตามประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์จำนวน ครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t -test)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน โดยการเปรียบเทียบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' method

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| SD | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t -Distribution |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F -Distribution |
| df | แทน | ชั้นของความอิสระ (Degree of freedom) |
| SS | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean squares) |
| p | แทน | ค่าความน่าจะเป็น |
| * | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษามัธยมศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของครูผู้สอนในการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

| รายการ | จำนวน (242) | ร้อยละ |
|-------------------------|-------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 92 | 38.00 |
| หญิง | 150 | 62.00 |
| รวม | 242 | 100.00 |
| ประสบการณ์การสอน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 101 | 41.70 |
| 5-10 ปี | 59 | 24.40 |
| มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป | 82 | 33.90 |
| รวม | 242 | 100.00 |
| ขนาดโรงเรียน | | |
| ขนาดกลาง | 27 | 11.20 |
| ขนาดใหญ่ | 79 | 32.60 |
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 136 | 56.20 |
| รวม | 242 | 100.00 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.00 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 38.00 เพื่อพิจารณาตามประสบการณ์การสอน พบว่า ส่วนใหญ่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนมีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมา คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนมีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.90

และครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนมีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.40 และเมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 56.20 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 32.60 และโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาระบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4 แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

| มิติบรรยากาศองค์การ | ความแตกต่างจากมิติบรรยากาศองค์การ | | | | | | |
|---------------------|-----------------------------------|--------|-------|--------|---------|----------|---------|
| | T | แจ่มใส | อิสระ | ควบคุม | สนิทสนม | รวบอำนาจ | ซีมีเซา |
| มิติขาดความสามัคคี | 50.01 | 7.01 | 10.01 | 12.01 | 9.99 | 14.99 | 11.99 |
| มิติอุปสรรค | 49.98 | 3.02 | 8.98 | 7.02 | 7.98 | 3.98 | 3.02 |
| มิติขวัญและกำลังใจ | 50.02 | 12.98 | 4.98 | 3.98 | 0.02 | 5.02 | 12.02 |
| มิติมิตรสัมพันธ์ | 49.97 | 0.03 | 12.03 | 9.97 | 8.03 | 3.97 | 4.03 |
| มิติห่างเหิน | 50.00 | 8.00 | 11.00 | 5.00 | 6.00 | 12.00 | 5.00 |
| มิติมุ่งผลงาน | 50.03 | 7.03 | 7.03 | 12.97 | 13.03 | 4.97 | 3.97 |
| มิติเป็นแบบอย่าง | 49.97 | 1.03 | 0.03 | 4.97 | 9.03 | 5.03 | 5.97 |
| มิติกรุณาปราณี | 49.98 | 11.02 | 3.02 | 1.02 | 2.02 | 1.02 | 8.98 |
| รวม | | 50.12 | 57.08 | 56.94 | 56.10 | 50.98 | 54.98 |

จากตารางที่ 4 พบว่า แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมคะแนนความแตกต่างจากมิติของแบบบรรยากาศที่น้อยที่สุด คือ แบบแจ่มใส มีคะแนนความแตกต่างเท่ากับ 50.12 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ยอมรับบรรยากาศองค์การแบบแจ่มใส

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยาการของปัจจัยของโรงเรียน
ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
โดยรวม

| บรรยาการของปัจจัย | <i>n</i> = 242 | | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------|----------------|-----------|---------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. มิติขาดความสามัคคี | 2.29 | 0.80 | น้อย | 8 |
| 2. มิติอุปสรรค | 3.05 | 0.69 | ปานกลาง | 7 |
| 3. มิติขวัญและกำลังใจ | 3.72 | 0.68 | มาก | 1 |
| 4. มิติมิตรสัมพันธ์ | 3.42 | 0.66 | ปานกลาง | 4 |
| 5. มิติห่างเหิน | 3.29 | 0.46 | ปานกลาง | 6 |
| 6. มิติมุ่งผลงาน | 3.64 | 0.61 | มาก | 2 |
| 7. มิติเป็นแบบอย่าง | 3.41 | 0.77 | ปานกลาง | 3 |
| 8. มิติกรุณาปราณี | 3.31 | 0.89 | ปานกลาง | 5 |
| รวม | 3.27 | 0.43 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 5 พบว่า บรรยาการของปัจจัยของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น มิติขวัญและกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มิติขวัญและกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขาดความสามัคคี

| มิติขาดความสามัคคี | <i>n</i> = 242 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|---------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. กิริยามารยาทของครูในโรงเรียนเป็นที่น่ารำคาญ | 2.61 | 1.27 | ปานกลาง | 1 |
| 2. ครูในโรงเรียนร่วมกันต่อต้านครูที่ไม่ให้ความร่วมมือ | 2.39 | 1.11 | น้อย | 4 |
| 3. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมักมีครูส่วนน้อย ที่คอยคัดค้าน | 2.40 | 1.17 | น้อย | 3 |
| 4. ครูในโรงเรียนแสวงหาความชอบพิเศษจากผู้บริหาร | 2.35 | 1.17 | น้อย | 5 |
| 5. ครูในโรงเรียนบางคนชอบพูดขัดจังหวะครูคนอื่น ที่กำลังแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม | 2.01 | 1.05 | น้อย | 9 |
| 6. ครูในโรงเรียนถามคำถามที่ไม่เกิดประโยชน์ในที่ประชุม | 1.96 | 1.01 | น้อย | 10 |
| 7. ครูในโรงเรียนพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม | 2.02 | 0.97 | น้อย | 8 |
| 8. ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานแบบต่างคนต่างทำ | 2.26 | 1.03 | น้อย | 6 |
| 9. ครูในโรงเรียนพูดถึงการย้ายและการลาออกเสมอ | 2.26 | 1.10 | น้อย | 7 |
| 10. ครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น | 2.60 | 1.16 | ปานกลาง | 2 |
| รวม | 2.29 | 0.80 | น้อย | |

จากตารางที่ 6 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขาดความสามัคคี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับน้อย ยกเว้น กิริยามารยาทของครูในโรงเรียนเป็นที่น่ารำคาญ และครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กิริยามารยาทของครูในโรงเรียนเป็นที่น่ารำคาญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมักมีครูส่วนน้อยที่คอยคัดค้าน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนถามคำถามที่ไม่เกิดประโยชน์ในที่ประชุม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติอุปสรรค

| มิติอุปสรรค | <i>n</i> = 242 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|---------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. งานประจำอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อการสอน | 3.12 | 1.13 | ปานกลาง | 2 |
| 2. ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายในกิจกรรมต่าง ๆ มากเกินไป | 3.27 | 1.03 | ปานกลาง | 1 |
| 3. การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นภาระหนักแก่ครู | 2.85 | 1.09 | ปานกลาง | 6 |
| 4. ครูในโรงเรียนมีภาระหนักเกี่ยวงานธุรการของโรงเรียน | 3.04 | 1.05 | ปานกลาง | 4 |
| 5. ครูในโรงเรียนมีเวลาเพียงพอในการเตรียมเอกสารงานในหน้าที่ | 2.93 | 0.95 | ปานกลาง | 5 |
| 6. โรงเรียนมีคู่มือและคำแนะนำการใช้อุปกรณ์การสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ | 3.11 | 0.96 | ปานกลาง | 3 |
| รวม | 3.05 | 0.69 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติอุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายในกิจกรรมต่าง ๆ มากเกินไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด งานประจำอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีผลกระทบต่อการสอน และโรงเรียนมีคู่มือและคำแนะนำการใช้อุปกรณ์การสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นภาระหนักแก่ครู

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยายการของโรงเรียน
ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิตិขวัณและกำลังใจ

| มิตិขวัณและกำลังใจ | <i>n</i> = 242 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|---------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ครูในโรงเรียนมีขวัณและกำลังใจในการทำงาน | 3.33 | 1.02 | ปานกลาง | 10 |
| 2. ครูในโรงเรียนทำงานด้วยความเต็มใจและและ ขยันขันแข็ง | 3.80 | 0.90 | มาก | 4 |
| 3. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับข้อผิดพลาดของ ผู้ร่วมงาน | 3.60 | 0.92 | มาก | 9 |
| 4. ครูในโรงเรียนอุทิศตนเพื่อโรงเรียน | 3.98 | 0.89 | มาก | 1 |
| 5. ภารโรงพร้อมที่จะให้บริการครูและนักเรียน | 3.69 | 1.00 | มาก | 7 |
| 6. ในการประชุมครูในโรงเรียนแสดงความตั้งใจ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง | 3.83 | 0.86 | มาก | 3 |
| 7. ครูในโรงเรียนพูดคุยกันด้วยความสนุกสนาน | 3.92 | 0.90 | มาก | 2 |
| 8. โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์ที่พร้อมในการจัดการเรียน การสอน | 3.69 | 0.96 | มาก | 6 |
| 9. โรงเรียนจัดหาหนังสือประกอบการสอนไว้บริการครู อย่างเพียงพอ | 3.75 | 0.91 | มาก | 5 |
| 10. ครูในโรงเรียนใช้เวลาหลังเลิกเรียนให้คำปรึกษา แก่นักเรียนที่มีปัญหา | 3.64 | 1.01 | มาก | 8 |
| รวม | 3.72 | 0.68 | มาก | |

จากตารางที่ 8 พบว่า บรรยายการของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขวัณและ
กำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูในโรงเรียนมีขวัณและกำลังใจในการทำงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียน
อุทิศตนเพื่อโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูในโรงเรียนพูดคุยกันด้วยความสนุกสนาน และ

ในการประชุมครูในโรงเรียนแสดงความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติมิตรสัมพันธ์

| มิติมิตรสัมพันธ์ | <i>n</i> = 242 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|---------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ครูในโรงเรียนมีเพื่อนสนิทอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน | 3.73 | 0.96 | มาก | 2 |
| 2. ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของตน | 3.21 | 1.03 | ปานกลาง | 5 |
| 3. ครูในโรงเรียนทราบพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนครู ในโรงเรียน | 3.10 | 0.89 | ปานกลาง | 6 |
| 4. ครูในโรงเรียนเล่าเรื่องส่วนตัวของคนให้เพื่อนครูฟัง | 2.97 | 0.98 | ปานกลาง | 7 |
| 5. ครูในโรงเรียนสนุกสนานร่าเริงเมื่อได้พบปะกัน ในโรงเรียน | 3.76 | 0.85 | มาก | 1 |
| 6. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำรายงาน ต่าง ๆ ร่วมกัน | 3.71 | 0.81 | มาก | 3 |
| 7. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำรายงาน ต่าง ๆ เฉพาะของตนเอง | 3.43 | 0.90 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | 3.41 | 0.66 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิติมิตรสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนสนุกสนานร่าเริงเมื่อได้พบปะกันในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูในโรงเรียนมีเพื่อนสนิทอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน และครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำรายงานต่าง ๆ ร่วมกัน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนเล่าเรื่องส่วนตัวของคนให้เพื่อนครูฟัง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติห่างเหิน

| มิติห่างเหิน | <i>n</i> = 242 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|---------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. การประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด | 3.65 | 0.88 | มาก | 3 |
| 2. การประชุมครูส่วนใหญ่ผู้บริหารแจ้งให้ที่ประชุม รับทราบเรื่องต่าง ๆ มากกว่าการปรึกษาหารือ | 3.57 | 0.85 | มาก | 4 |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมอย่างเป็นขั้นตอน | 3.75 | 0.85 | มาก | 1 |
| 4. ครูออกนอกบริเวณโรงเรียนในเวลาราชการ | 2.21 | 1.11 | น้อย | 8 |
| 5. ครูรับประทานอาหารกลางวันในห้องตนเองตามลำพัง | 2.20 | 1.06 | น้อย | 9 |
| 6. กฎและระเบียบต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเป็นที่ ยอมรับของครูทุกคนในโรงเรียน | 3.71 | 0.92 | มาก | 2 |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนสนทนาทักทายครูทุกวัน | 3.40 | 1.01 | ปานกลาง | 7 |
| 8. โรงเรียนพร้อมที่จะให้บริการด้านธุรการแก่ครูเสมอ | 3.56 | 0.93 | มาก | 5 |
| 9. ครูในโรงเรียนได้รับการตรวจและการนิเทศ หลังจากได้รับการตรวจและการนิเทศแล้วเป็นประจำ | 3.51 | 0.80 | มาก | 6 |
| รวม | 3.28 | 0.46 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 10 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติห่างเหิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมอย่างเป็นขั้นตอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด กฎและระเบียบต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเป็นที่ยอมรับของครูทุกคนในโรงเรียน และการประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูรับประทานอาหารกลางวันในห้องตนเองตามลำพัง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยาการขององค์การของโรงเรียน
ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติมุ่งผลงาน

| มิติมุ่งผลงาน | <i>n</i> = 242 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|---------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครู ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | 3.59 | 0.84 | มาก | 5 |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดงานให้ครูปฏิบัติ | 3.62 | 0.88 | มาก | 4 |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู | 3.74 | 0.86 | มาก | 3 |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ของครู | 3.55 | 0.89 | มาก | 6 |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ | 3.83 | 0.89 | มาก | 2 |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูทราบโดยทั่วกัน | 3.84 | 0.82 | มาก | 1 |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนพูดชี้แจงอธิบายมากเกินไปจนความจำเป็น | 3.32 | 1.02 | ปานกลาง | 7 |
| รวม | 3.64 | 0.61 | มาก | |

จากตารางที่ 11 พบว่า บรรยาการขององค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติมุ่งผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนพูดชี้แจงอธิบายมากเกินไปจนจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูทราบโดยทั่วกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารโรงเรียน ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน พูดชี้แจงอธิบายมากเกินไปจนจำเป็น

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติเป็นแบบอย่าง

| มิติเป็นแบบอย่าง | <i>n</i> = 242 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|---------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ของครู | 3.43 | 0.97 | ปานกลาง | 4 |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู | 3.56 | 0.97 | มาก | 2 |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการดีเพื่อมากกว่าทำให้ เสียกำลังใจ | 3.31 | 1.04 | ปานกลาง | 7 |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนที่จะพูด เกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน | 3.57 | 0.88 | มาก | 1 |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายเหตุผลทุกครั้งที่ดีชมครู | 3.40 | 0.96 | ปานกลาง | 5 |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้กับครู | 3.29 | 0.98 | ปานกลาง | 8 |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูในโรงเรียน | 3.16 | 0.98 | ปานกลาง | 9 |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี | 3.54 | 0.87 | มาก | 3 |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย | 3.38 | 1.00 | ปานกลาง | 6 |
| รวม | 3.40 | 0.76 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 12 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
มิติเป็นแบบอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วย
ความวิริยะ อุตสาหะเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนที่จะพูด
เกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ
มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนที่จะพูดเกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ
ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อเป็น

แบบอย่างที่ดีแก่ครู และผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูในโรงเรียน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยายค่าสองค่าการของโรงเรียน ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติกรุณาปราณี

| มิติกรุณาปราณี | <i>n</i> = 242 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|---------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู | 3.15 | 1.10 | ปานกลาง | 5 |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่รักใคร่ของครูในโรงเรียน | 3.27 | 0.96 | ปานกลาง | 4 |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูทำงานจากโรงเรียนเล็ก | 3.02 | 1.10 | ปานกลาง | 6 |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนช่วยประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้งของคณะครู | 3.36 | 0.99 | ปานกลาง | 2 |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน | 3.30 | 1.04 | ปานกลาง | 3 |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ | 3.74 | 1.02 | มาก | 1 |
| รวม | 3.30 | 0.86 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 13 พบว่า บรรยากาศสองค่าการของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติกรุณาปราณี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนช่วยประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้งของคณะครู และผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูทำงานจากโรงเรียนเล็ก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ

| บรรยากาศองค์การ | เพศชาย | | | อันดับ | เพศหญิง | | | อันดับ |
|-----------------------|-----------|------|---------|--------|-----------|------|---------|--------|
| | n = 92 | | | | n = 150 | | | |
| | \bar{X} | SD | ระดับ | | \bar{X} | SD | ระดับ | |
| 1. มิติขาดความสามัคคี | 2.17 | 0.73 | น้อย | 8 | 2.35 | 0.83 | น้อย | 8 |
| 2. มิติอุปสรรค | 3.10 | 0.62 | ปานกลาง | 7 | 3.02 | 0.73 | ปานกลาง | 7 |
| 3. มิติขวัญและกำลังใจ | 3.84 | 0.62 | มาก | 1 | 3.64 | 0.71 | มาก | 1 |
| 4. มิติมิตรสัมพันธ์ | 3.51 | 0.64 | มาก | 3 | 3.35 | 0.66 | ปานกลาง | 4 |
| 5. มิติห่างเหิน | 3.33 | 0.46 | ปานกลาง | 6 | 3.25 | 0.46 | ปานกลาง | 6 |
| 6. มิติมุ่งผลงาน | 3.67 | 0.52 | มาก | 2 | 3.62 | 0.65 | มาก | 2 |
| 7. มิติเป็นแบบอย่าง | 3.46 | 0.72 | ปานกลาง | 4 | 3.37 | 0.79 | ปานกลาง | 3 |
| 8. มิติกรุณาปราณี | 3.37 | 0.85 | ปานกลาง | 5 | 3.26 | 0.86 | ปานกลาง | 5 |
| รวม | 3.31 | 0.41 | ปานกลาง | | 3.23 | 0.43 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 14 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ

เพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มิติขวัญและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มิติมุ่งผลงาน และมิติมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับ

เพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มิติขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มิติมุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง ตามลำดับ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ

| บรรยากาศองค์การ | เพศชาย | | เพศหญิง | | <i>t</i> | <i>p</i> |
|-----------------------|---------------|-----------|----------------|-----------|----------|----------|
| | <i>n</i> = 92 | | <i>n</i> = 150 | | | |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. มิติขาดความสามัคคี | 2.17 | 0.73 | 2.35 | 0.83 | -1.75 | .08 |
| 2. มิติอุปสรรค | 3.10 | 0.62 | 3.02 | 0.73 | 0.82 | .40 |
| 3. มิติขวัญและกำลังใจ | 3.84 | 0.62 | 3.64 | 0.71 | 2.20* | .02 |
| 4. มิติมิตรสัมพันธ์ | 3.51 | 0.64 | 3.35 | 0.66 | 1.89 | .06 |
| 5. มิติห่างเหิน | 3.33 | 0.46 | 3.25 | 0.46 | 1.19 | .23 |
| 6. มิติมุ่งผลงาน | 3.67 | 0.52 | 3.62 | 0.65 | 0.68 | .49 |
| 7. มิติเป็นแบบอย่าง | 3.46 | 0.72 | 3.37 | 0.79 | 0.92 | .35 |
| 8. มิติกรุณาปราณี | 3.37 | 0.85 | 3.26 | 0.86 | 0.97 | .33 |
| รวม | 3.31 | 0.41 | 3.23 | 0.43 | 1.29 | .19 |

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มิติขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยายอาการของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน

| บรรยายอาการ | น้อยกว่า 5 ปี | | | | 5-10 ปี | | | | มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป | | | |
|-----------------------|---------------|------|---------|--------|-----------|------|---------|--------|----------------------|------|---------|--------|
| | n = 101 | | | อันดับ | n = 59 | | | อันดับ | n = 82 | | | อันดับ |
| | \bar{X} | SD | ระดับ | | \bar{X} | SD | ระดับ | | \bar{X} | SD | ระดับ | |
| 1. มิติขาดความสามัคคี | 2.35 | 0.81 | น้อย | 8 | 2.24 | 0.80 | น้อย | 8 | 2.23 | 0.79 | น้อย | 8 |
| 2. มิติอุปสรรค | 3.07 | 0.67 | ปานกลาง | 7 | 3.18 | 0.60 | ปานกลาง | 7 | 2.93 | 0.75 | ปานกลาง | 7 |
| 3. มิติขวัญและกำลังใจ | 3.58 | 0.70 | มาก | 1 | 3.73 | 0.63 | มาก | 1 | 3.88 | 0.66 | มาก | 1 |
| 4. มิติมิตรสัมพันธ์ | 3.36 | 0.69 | ปานกลาง | 3 | 3.46 | 0.62 | ปานกลาง | 4 | 3.44 | 0.65 | ปานกลาง | 5 |
| 5. มิติห่างเหิน | 3.23 | 0.51 | ปานกลาง | 4 | 3.30 | 0.46 | ปานกลาง | 3 | 3.32 | 0.38 | ปานกลาง | 6 |
| 6. มิติมุ่งผลงาน | 3.48 | 0.60 | ปานกลาง | 2 | 3.68 | 0.55 | มาก | 2 | 3.80 | 0.61 | มาก | 2 |
| 7. มิติเป็นแบบอย่าง | 3.19 | 0.71 | ปานกลาง | 5 | 3.50 | 0.66 | มาก | 3 | 3.58 | 0.84 | มาก | 3 |
| 8. มิติกรุณาปราณี | 3.08 | 0.81 | ปานกลาง | 6 | 3.44 | 0.74 | ปานกลาง | 5 | 3.48 | 0.93 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | 3.17 | 0.46 | ปานกลาง | | 3.32 | 0.37 | ปานกลาง | | 3.33 | 0.40 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 16 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน คือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์

การสอนน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มิตិขวัณและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มิติมุ่งผลงาน และมิติมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน

5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มิติขวัณและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มิติมุ่งผลงาน และมิตีเป็นแบบอย่าง ตามลำดับ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน

มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มิติขวัณและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มิติมุ่งผลงาน และมิตีเป็นแบบอย่าง ตามลำดับ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน

| ด้าน | แหล่งความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-----------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. มิติขาดความสามัคคี | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.74 | 0.37 | 0.57 | .56 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 154.58 | 0.64 | | |
| | รวม | 241 | 155.33 | | | |
| 2. มิติอุปสรรค | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 2.20 | 1.10 | 2.32 | .10 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 113.16 | 0.47 | | |
| | รวม | 241 | 115.36 | | | |
| 3. มิติขวัณและกำลังใจ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 3.96 | 1.98 | 4.33* | .01 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 109.29 | 0.45 | | |
| | รวม | 241 | | | | |
| 4. มิติมิตรสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.55 | 0.27 | 0.62 | .53 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 105.51 | 0.44 | | |
| | รวม | 241 | 106.06 | | | |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| ด้าน | แหล่งความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 5. มิติห่างเหิน | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.37 | 0.18 | 0.86 | .42 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 51.34 | 0.21 | | |
| | รวม | 241 | 51.72 | | | |
| 6. มิติมุ่งผลงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 4.96 | 2.48 | 6.98* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 85.00 | 0.35 | | |
| | รวม | 241 | 89.96 | | | |
| 7. มิติเป็นแบบอย่าง | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 7.66 | 3.83 | 6.77* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 135.16 | 0.56 | | |
| | รวม | 241 | 142.82 | | | |
| 8. มิติกรุณาปราณี | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 8.73 | 4.36 | 6.14* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 168.80 | 0.71 | | |
| | รวม | 241 | 178.53 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.50 | 0.75 | 4.22* | .01 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 42.48 | 0.17 | | |
| | รวม | 241 | 43.98 | | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติขวัญและกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน มิติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method) ดังตารางที่ 18-22

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พฤติกรรมของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวม

| ประสบการณ์การสอน | \bar{X} | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป |
|----------------------|-----------|---------------|---------|----------------------|
| | | 3.17 | 3.32 | 3.33 |
| น้อยกว่า 5 ปี | 3.17 | - | 0.15 | 0.16* |
| 5-10 ปี | 3.32 | | - | 0.01 |
| มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป | 3.33 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีพฤติกรรมของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมโดยรวมมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขวัญและกำลังใจ จำแนกตามประสบการณ์การสอน

| ประสบการณ์การสอน | \bar{X} | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป |
|----------------------|-----------|---------------|---------|----------------------|
| | | 3.58 | 3.73 | 3.88 |
| น้อยกว่า 5 ปี | 3.58 | - | 0.15 | 0.30* |
| 5-10 ปี | 3.73 | | - | 0.15 |
| มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป | 3.88 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีพฤติกรรมของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมในมิติขวัญและกำลังใจมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติมุ่งผลงาน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

| ประสบการณ์การสอน | \bar{X} | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป |
|----------------------|-----------|---------------|---------|----------------------|
| | | 3.48 | 3.68 | 3.80 |
| น้อยกว่า 5 ปี | 3.48 | - | 0.20 | 0.32* |
| 5-10 ปี | 3.68 | | - | 0.12 |
| มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป | 3.80 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติมุ่งผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมในมิติมุ่งผลงานมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติเป็นแบบอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การสอน

| ประสบการณ์การสอน | \bar{X} | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป |
|----------------------|-----------|---------------|---------|----------------------|
| | | 3.19 | 3.50 | 3.58 |
| น้อยกว่า 5 ปี | 3.19 | - | 0.31* | 0.39* |
| 5-10 ปี | 3.50 | | - | 0.08 |
| มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป | 3.58 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติเป็นแบบอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมในมิติเป็นแบบอย่างมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติคุณาปราณี จำแนกตามประสบการณ์การสอน

| ประสบการณ์การสอน | \bar{X} | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป |
|----------------------|-----------|---------------|---------|----------------------|
| | | 3.08 | 3.44 | 3.48 |
| น้อยกว่า 5 ปี | 3.08 | - | 0.36* | 0.40* |
| 5-10 ปี | 3.44 | | - | 0.04 |
| มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป | 3.48 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติคุณาปราณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมในมิติคุณาปราณีมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| บรรยากาศองค์การ | ขนาดกลาง | | | | ขนาดใหญ่ | | | | ขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
|-----------------------|-----------|------|---------|--------|-----------|------|---------|--------|---------------|------|---------|--------|
| | n = 27 | | | อันดับ | n = 79 | | | อันดับ | n = 136 | | | อันดับ |
| | \bar{X} | SD | ระดับ | | \bar{X} | SD | ระดับ | | \bar{X} | SD | ระดับ | |
| 1. มิติขาดความสามัคคี | 2.37 | 1.07 | น้อย | 8 | 2.08 | 0.89 | น้อย | 8 | 2.38 | 0.67 | น้อย | 8 |
| 2. มิติอุปสรรค | 3.20 | 0.88 | ปานกลาง | 7 | 2.98 | 0.69 | ปานกลาง | 7 | 3.06 | 0.64 | ปานกลาง | 7 |
| 3. มิติขวัญและกำลังใจ | 3.86 | 0.69 | มาก | 1 | 3.89 | 0.67 | มาก | 1 | 3.59 | 0.66 | มาก | 2 |
| 4. มิติมิตรสัมพันธ์ | 3.53 | 0.77 | มาก | 4 | 3.65 | 0.63 | มาก | 3 | 3.25 | 0.61 | ปานกลาง | 4 |
| 5. มิติห่างเหิน | 3.62 | 0.65 | มาก | 3 | 3.29 | 0.40 | ปานกลาง | 6 | 3.21 | 0.42 | ปานกลาง | 6 |
| 6. มิติมุ่งผลงาน | 3.72 | 0.70 | มาก | 2 | 3.70 | 0.53 | มาก | 2 | 3.59 | 0.63 | มาก | 1 |
| 7. มิติเป็นแบบอย่าง | 3.52 | 1.01 | มาก | 5 | 3.48 | 0.80 | ปานกลาง | 4 | 3.33 | 0.69 | ปานกลาง | 3 |
| 8. มิติกรุณาปราณี | 3.29 | 0.95 | ปานกลาง | 6 | 3.42 | 0.92 | ปานกลาง | 5 | 3.24 | 0.80 | ปานกลาง | 5 |
| รวม | 3.39 | 0.67 | ปานกลาง | | 3.31 | 0.33 | ปานกลาง | | 3.21 | 0.40 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 23 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มิตិขวัญและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มิติมุ่งผลงาน และมิติน่าเห็น ตามลำดับ โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มิติขวัญและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มิติมุ่งผลงาน และมิติมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มิติมุ่งผลงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มิติขวัญและกำลังใจและมิตีเป็นแบบอย่าง ตามลำดับ

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

| ด้าน | แหล่งความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-----------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. มิติน่าเห็น | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 4.5 | 2.25 | 3.57* | .03 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 150.81 | 0.63 | | |
| | รวม | 241 | 155.33 | | | |
| 2. มิติน่าฟัง | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.09 | 0.54 | 1.14 | .31 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 114.27 | 0.47 | | |
| | รวม | 241 | 115.36 | | | |
| 3. มิติขวัญและกำลังใจ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 5.09 | 2.54 | 5.62* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 108.17 | 0.45 | | |
| | รวม | 241 | 113.26 | | | |
| 4. มิติมิตรสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 8.51 | 4.25 | 10.43* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 97.54 | 0.40 | | |
| | รวม | 241 | 106.06 | | | |

ตารางที่ 24 (ต่อ)

| ด้าน | แหล่งความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 5. มิติห่างเหิน | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 3.85 | 1.92 | 9.62* | .00 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 47.86 | 0.20 | | |
| | รวม | 241 | 51.72 | | | |
| 6. มิติมุ่งผลงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.80 | 0.10 | 1.07 | .34 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 89.16 | 0.37 | | |
| | รวม | 241 | 89.69 | | | |
| 7. มิติเป็นแบบอย่าง | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.40 | 0.70 | 1.18 | .30 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 141.41 | 0.59 | | |
| | รวม | 241 | 142.82 | | | |
| 8. มิติกรุณาปราณี | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.75 | 0.87 | 1.18 | .30 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 176.78 | 0.74 | | |
| | รวม | 241 | 178.53 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.05 | 0.52 | 2.93* | .05 |
| | ภายในกลุ่ม | 239 | 42.92 | 0.18 | | |
| | รวม | 241 | 43.98 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และมิติขาดความสามัคคี มิติขวัญและกำลังใจ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติห่างเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน มีมิติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe' method) ดังตารางที่ 25-29

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรมของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม

| ขนาดโรงเรียน | \bar{X} | ขนาดใหญ่พิเศษ 3.21 | ขนาดใหญ่ 3.31 | ขนาดกลาง 3.39 |
|---------------|-----------|-----------------------|------------------|------------------|
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 3.21 | - | 0.10 | 0.18* |
| ขนาดใหญ่ | 3.31 | | - | 0.08 |
| ขนาดกลาง | 3.39 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีพฤติกรรมของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยโรงเรียนขนาดกลาง มีพฤติกรรมโดยรวมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขาดความสามัคคี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | \bar{X} | ขนาดใหญ่ 2.08 | ขนาดกลาง 2.37 | ขนาดใหญ่พิเศษ 2.38 |
|---------------|-----------|------------------|------------------|-----------------------|
| ขนาดใหญ่ | 2.08 | - | 0.28 | 0.30* |
| ขนาดกลาง | 2.37 | | - | 0.01 |
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 2.38 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีพฤติกรรมของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขาดความสามัคคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีพฤติกรรมในมิติขาดความสามัคคีมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขวัญและกำลังใจ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | \bar{X} | ขนาดใหญ่พิเศษ 3.59 | ขนาดกลาง 3.86 | ขนาดใหญ่ 3.89 |
|---------------|-----------|-----------------------|------------------|------------------|
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 3.59 | - | 0.27 | 0.30* |
| ขนาดกลาง | 3.86 | | - | 0.03 |
| ขนาดใหญ่ | 3.89 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีพฤติกรรมของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอน มิติขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติขวัญและกำลังใจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรมของครูผู้สอน มิติมิตรสัมพันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | \bar{X} | ขนาดใหญ่พิเศษ 3.25 | ขนาดกลาง 3.53 | ขนาดใหญ่ 3.65 |
|---------------|-----------|-----------------------|------------------|------------------|
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 3.25 | - | 0.28 | 0.40* |
| ขนาดกลาง | 3.53 | | - | 0.11 |
| ขนาดใหญ่ | 3.65 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีพฤติกรรมของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอน มิติมิตรสัมพันธ์ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมในมิติมิตรสัมพันธ์มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ ต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติห่างเหิน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | \bar{X} | ขนาดใหญ่พิเศษ 3.21 | ขนาดใหญ่ 3.29 | ขนาดกลาง 3.62 |
|---------------|-----------|-----------------------|------------------|------------------|
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 3.21 | - | 0.08 | 0.41* |
| ขนาดใหญ่ | 3.29 | | - | 0.33* |
| ขนาดกลาง | 3.62 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีมติ ห่างเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง กับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยโรงเรียนขนาดกลาง มีพฤติกรรมในมติห่างเหินมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนใน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบทดสอบวัดบรรยากาศองค์การ (Organization climate description questionnaire: OCDQ) ของ Halpin and Croft (1963) เพื่อใช้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยแบบสอบถามจำแนกเป็น 8 มิติ จำนวน 64 ข้อ การเรียงลำดับช่วงคะแนนเรียงจากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.35-0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าที (t -test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอนและขนาดโรงเรียน ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' method ซึ่งมีแนวทางในการศึกษาค้นคว้า สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า เป็นบรรยากาศองค์การแบบแจ่มใส
2. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น มิติขวัญและกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับ

ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มิตขวิญญและกำลังใจ มิตมุงผลงาน และมิต เป็นแบบอย่าง

2.1 บรรยายภาพสองศักราชของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิตขาดความสามัคคี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับน้อย ยกเว้น กิริยามารยาทของครูในโรงเรียนเป็นที่น่ารำคาญ และครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กิริยามารยาทของครูในโรงเรียนเป็นที่น่ารำคาญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมักมีครูส่วนน้อยที่คอยคัดค้าน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนถามคำถามที่ไม่เกิดประโยชน์ในที่ประชุม

2.2 บรรยายภาพสองศักราชของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิตอุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายในกิจกรรมต่าง ๆ มากเกินไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด งานประจำอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อการสอน และโรงเรียนมีคู่มือและคำแนะนำการใช้อุปกรณ์การสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นภาระหนักแก่ครู

2.3 บรรยายภาพสองศักราชของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิตขวิญญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูในโรงเรียนมีขวิญญและกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนอุทิศตนเพื่อโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูในโรงเรียนพูดคุยกันด้วยความสนุกสนาน และในการประชุมครูในโรงเรียนแสดงความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนมีขวิญญและกำลังใจในการทำงาน

2.4 บรรยายภาพสองศักราชของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของครูผู้สอน มิตมิตรสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนสนุกสนานร่าเริงเมื่อได้พบปะกันในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูในโรงเรียนมีเพื่อนสนิทอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน และครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำรายงานต่าง ๆ ร่วมกัน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูในโรงเรียนเล่าเรื่องส่วนตัวของตนให้เพื่อนครูฟัง

2.5 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติห่างเหิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมอย่างเป็นขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด กฎและระเบียบต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเป็นที่ยอมรับของครูทุกคนในโรงเรียน และการประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูรับประทานอาหารกลางวันในห้องตนเองตามลำพัง

2.6 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติมุ่งผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนพูดชี้แจงอธิบายมากเกินไปจนความจำเป็น อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูทราบโดยทั่วกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนพูดชี้แจงอธิบายมากเกินไปจนความจำเป็น

2.7 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติเป็นแบบอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนที่จะพูดเกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนที่จะพูดเกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูในโรงเรียน

2.8 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติกรุณาปราณี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนช่วยประนีประนอม

เมื่อเกิดความขัดแย้งของคณะครู และผู้บริหาร โรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอนตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูทำงานจากโรงเรียนเล็ก

3. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน ได้ผลดังนี้

3.1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มิติขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติขวัญและกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกฎระเบียบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและมิติขาดความสามัคคี มิติขวัญและกำลังใจ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติห่างเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า เป็นบรรยากาศองค์การแบบแจ่มใส ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น มีความคิดสร้างสรรค์ให้ทำงานใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถนำความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลออกมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการครูในเรื่องการทำวิทยฐานะ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่ง Halpin and Croft (1963) กล่าวว่า เป็นบรรยากาศองค์การของการทำงานของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การ มีขวัญกำลังใจและมีการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันทำงาน อยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ผู้บริหารจะให้ความสำคัญสนทนาคู่กันเกี่ยวกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงาน คอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูลกลุ่มสมาชิก และไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไป องค์กรหรือโรงเรียนที่มีลักษณะบรรยากาศแบบเปิด จะไม่เน้นถึงความสำเร็จด้านงาน หรือการตอบสนองในด้านความต้องการทางสังคมมากนัก บรรยากาศองค์กรแบบเปิดจะเป็นไปในลักษณะการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานจะมีความจริงจังต่อกัน และมีอิสระในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกหรือผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับลัดดา ภูหัดทำ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนแหลมฉบัง 1 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศองค์กรเป็นแบบแจ่มใส ซึ่งเป็นบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ครูแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ครูจึงมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานดีมาก ผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นอย่างดี สอดคล้องกับจุรี ลือชา (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนพนัสสนิคมพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า เป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส คือ เป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ภายในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงานดี มีความสัมพันธ์ฉันมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ครูมีความพึงพอใจในผลงานและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน สอดคล้องกับสุพรรณัฐ หล้าสวัสดิ์ (2556) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า มีบรรยากาศองค์กรแบบแจ่มใส ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่สายงานของผู้บริหาร เช่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่ดีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร ทำให้มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการทำงาน และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู

2. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากบรรยากาศในการบริหารงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจและให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันทำงาน การพูดคุยมีความเป็นกันเอง ครูส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง นโยบายในการบริหารงาน ขั้นตอนในการทำงานและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ค่อนข้างเป็นระบบงานที่ดี ผู้บริหารและครูรู้บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง มีการกระจายงานอย่างเหมาะสม ครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ ซึ่งสอดคล้อง

กับศิริอร โมราอรรต์ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายป่านมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับกิติยา แสนสุข (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับฉัตรศันญ์ เจนการ (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในศูนย์ประสานงานที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 มิติขาดความสามัคคี พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มิติขาดความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในลักษณะที่ต่างคนต่างทำขาดการประสานงาน ขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้ง ๆ ที่ลักษณะงานนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันทำงาน การปรึกษากันจึงจะได้ผลดี นอกจากนี้ ครูผู้สอนในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด โรงเรียนมีบ้านพักครูเพื่อให้ครูพักอาศัยทำให้ครูมีโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับศิริอร โมราอรรต์ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายป่านมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า มิติขาดความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับวันฉัตร ศรีวะรมย์ (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารและครูในโรงเรียนเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มิติขาดความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับทัศนีย์ ปาละ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า มิติขาดความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มิติขาดความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2.2 มิติอุปสรรค พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มิติอุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะภาระงานของครูมากเกินไป ครูรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการและระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่เห็นว่าไม่จำเป็น ดังที่ Halpin and Croft (1963) สรุปไว้ว่า ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ขาดความคล่องตัว เพราะเจ้าหน้าที่ไม่ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มักพยายามกีดกัน แข่งขันชิงดีชิงเด่น

ระหว่างกัน ทำงานเพื่อมุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าเพื่อส่วนรวม และการทำงานก็มักจะไม่ได้ได้รับความสะดวกจากผู้บริหารเท่าที่ควร เพราะผู้บริหารจะเคร่งครัดในระเบียบปฏิบัติราชการ การเสนอหนังสือเพื่ออนุมัติในแต่ละเรื่องเป็นไปด้วยความยากลำบากและล่าช้าเสียเวลา เพราะให้งานทำมากเกินไป ซึ่งนอกจากจะปฏิบัติงานประจำแล้วยังต้องดำเนินงานโครงการพิเศษ และงานที่มอบหมายอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยปัญหาและอุปสรรค ทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับศิริอร โมราอรรัตน์ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า มิติอุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้อง กับพิมพ์พรณ เสริมศิริ โภคา (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราช รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโว้งเขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง สอดคล้องกับณภัทรศันัญท์ เจนการ (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในศูนย์ประสานงานที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 มิติขวัญและกำลังใจ พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มิติขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และเล็งเห็นความสำคัญของครูทุกคน ครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญกำลังใจดีในการทำงาน มีความสามัคคีในหมู่คณะ ความขยันหมั่นเพียร และอดทนเพื่อความสำเร็จของงาน ดังที่ Yoder (1959) ได้กล่าวว่า ขวัญในการทำงาน เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาในรูปของความรู้สึก เมื่อรวมกันแล้วจะแสดง ให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกิตติยา แสนสุข (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเรื่องอุไร เสือดี (2556) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า มิติขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมเจตน์ วโรกร (2556) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า มิติขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

2.4 มิติมิตรสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มิติมิตรสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเป็นกันเอง มีความสนิมสนม ดูแลซึ่งกันและกัน ประสานงานร่วมกันภายในโรงเรียนได้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นภายในกลุ่ม อาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือมีการโต้แย้งกัน เพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันเพราะมีเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ดังที่ Bass and Avolio (1990) ได้สรุปความหมายมิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมยิ่ง แต่อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับศิริอร โมราอรรถ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับศิริวรรณ ไหลพิริยกุล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับฉัตรศันญาท์ เจนการ (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในศูนย์ประสานงานที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 มิติห่างเหิน พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มิติห่างเหิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัด การติดต่อกับครูนั้นเป็นการติดต่อเป็นส่วนร่วมมากกว่าส่วนบุคคล จึงทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ตามแนวคิดของ Halpin and Croft (1963) กล่าวว่า มิติห่างเหิน (Aloofness) ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีพฤติกรรมที่ห่างเหินเพื่อนร่วมงาน ไม่ยอมคบหาสมาคมกับใคร ชอบทำงานอยู่ตามลำพัง ยึดนโยบายระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด การออกคำสั่งและการประสานงานมักเป็นในลักษณะลายลักษณ์อักษรในระบบราชการมากกว่าการประสานงานนอกรูปแบบ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนมีน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับศิริอร โมราอรรถ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับกิตติยา แสนสุข (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า มิติห่างเหินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับพิมพ์พรณ

เสริมศิริ โภคา (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลวัดปีตุลาธิราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับรุ่งทิพย์ พันภัยพาล (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 มิติมุ่งผลงาน พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มิติมุ่งผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานเป็นหลัก โดยชี้แจงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูทราบ จะควบคุม ตรวจสอบ ติดตามสั่งการ และนิเทศการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ไม่สามารถตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บริหาร ดังที่ Halpin and Croft (1963) สรุปมิติมุ่งผลงาน (Production emphasis) เป็นความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ทำงานโดยคำนึงถึงผลงานมากเกินไป และมักไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การควบคุมกำกับ ติดตามและประเมินผล จะกระทำด้วยตนเองอย่างใกล้ชิด การติดต่อสื่อสารมักจะใช้ระบบทางเดียวเป็นส่วนใหญ่ ผู้ร่วมงานมักไม่มีโอกาสเสนอแนวคิดเห็นเท่าที่ควร และต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมเจตน์ วโรกร (2556) ได้ศึกษาการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า มิติมุ่งผลงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับลำปาง เกตวัตร (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 มิติเป็นแบบอย่าง พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มิติเป็นแบบอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารบางส่วนยังขาดความพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อนักเรียนและองค์การ ในด้านการบริหารงานจะมอบหมายงานให้หัวหน้างานดูแลจัดการและรายงานผลให้ทราบ และผู้บริหารยังไม่สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในบางด้าน เช่น การมาถึงโรงเรียนหลังครูผู้สอน การจัดสวัสดิการให้แก่ครูผู้สอน ดังที่ Dubrin (1973) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือ แบบของความเป็นผู้นำ ทักษะ และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อ

บรรยากาศองค์กร โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารจะถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมา ที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับศิริอโรราอรรถ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับศิริวรรณ ไหลพิริยกุล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับรุ่งทิพย์ พันภัยพาล (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.8 มิติกฎณาปราณี พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มิติกฎณาปราณี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา มีมนุษยธรรมคุณธรรม และใกล้ชิดสนิทสนมกับครูเพียงบางกลุ่ม ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคกัน ในระหว่างผู้บริหารและคณะครู ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาคณะครูในเรื่องส่วนตัวหรือหน้าที่การงานค่อนข้างดี ดังที่ Griffiths (1956) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงความห่วงใยดูแล เป็นที่ปรึกษา และชักนำในการปฏิบัติงานให้เกิดความอบอุ่นแก่ผู้ร่วมงาน เป็นบุคคลที่ช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมให้มีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เป็นผู้นำที่ทำให้สมาชิกมีความมั่นใจและมองเห็นความสำคัญของวิชาชีพที่กระทำอยู่ ดูแลสวัสดิการด้วยเอาใจใส่อย่างแท้จริง ตลอดจนด้านสุขภาพพลานามัยและความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิกในองค์กร หน่วยงานหรือโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับศิริอโรราอรรถ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับศิริวรรณ ไหลพิริยกุล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับลัดดา ภูหัดทำ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี พบว่า มิติกฎณาปราณี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มิติขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้รับการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน เช่น ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและความยุติธรรม ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การแบ่งเวลาในการทำงาน และแสดงความรู้สึกพร้อมที่จะช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในบางครั้งอาจมีการโต้แย้งกันหรือการทำงานเกิดความผิดพลาดแต่ครูส่วนใหญ่ก็ยังรับฟังความคิดเห็นของฝ่ายตรงข้ามเพื่อแก้ปัญหา ดังที่ Adams (1963) กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีความเท่าเทียมว่า หากบุคลากรรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของตนเองและกับบุคลากรอื่น ๆ แล้ว การทำงานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับศศิญาดา กาวิตา (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าเป็นแบบรวบอำนาจ และผลเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับกิตติยา แสนสุข (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า เป็นแบบแจ่มใส และผลเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ พบว่า พฤติกรรมครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับศิริอร โมราอรรถ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิตិขวัญและกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน มิตีเป็นแบบอย่าง และมิติกฎาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิตีอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มิติขวัญและกำลังใจ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมในมิติขวัญและกำลังใจมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความรักต่องาน การทุ่มเทให้กับองค์กร และมีเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จ ลุด่วงมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับถำปาง เกตวัตร (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิตีเป็นแบบอย่าง และ มิติกฎาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับศศิญาดา กาวิตา (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นแบบรวบอำนาจและผลการเปรียบเทียบบรรยากาศขององค์การ เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติมุ่งผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติมุ่งผลงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมในมิติมุ่งผลงานมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารคำนึงถึงผลงานเป็นหลัก มีความไว้วางใจต่อครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญขององค์การมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี จึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับภาริษา ยศกรธราดล (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่า มิติอุปสรรค มิติมุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับลำปาง เกตวัคร์ (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมเป็นแบบรวมอำนาจ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติคุณาปราณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานต้นสังกัดมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มิติเป็นแบบอย่าง พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมในมิติเป็นแบบอย่างมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีมุมมองต่อผู้บริหารว่ากระทำตนเป็นแบบอย่างให้ครูยึดถือ มีความสัมพันธ์และมีน้ำใจต่อครู มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่น่าเป็นแบบอย่างในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความเสียสละ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และความขยันหมั่นเพียรมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับเรื่องอุไร เสือดี (2556) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติเป็นแบบอย่าง และมิติคุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับมนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า เมื่อพิจารณารายด้านมิติอุปสรรค มิติมิตรสัมพันธ์ มิติความสามัคคี มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติห่างเหิน และมิติคุณาปราณี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติคุณาปราณี พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปีกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมในมิติกรุณาปราณี มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารว่าปฏิบัติต่อครู โดยแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา สนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้า มีความสนิทสนมให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของครูผู้สอนมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับลำปาง เกตวörter (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับอารยา ธารักษ์ (2547) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศของบุคลากรโรงเรียนคาราสุมุทบริหารธุรกิจ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-4 ปี

มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติห่างเหิน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ครูผู้สอนมีความสามัคคี มีการประสานงานร่วมกัน ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่แสดงออกถึงความสนุกสนาน เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานผู้บริหารดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นครูยอมรับและปฏิบัติตามได้ ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในงานตนเอง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับภัสส์ณิชา ธรรมจง (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นแบบสนิทสนม และผลการเปรียบเทียบบรรยากาศของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยจำแนกตามอายุงาน พบว่า ครูที่มีอายุงาน 1-5 ปี ครูที่มีอายุงาน 6-10 ปี และครูที่มีอายุงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับกิติยา แสนสุข (2557) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า เป็นแบบแจ่มใส และผลเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณารายด้าน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญและกำลังใจ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติห่างเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มิติขาดความสามัคคี พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีพฤติกรรมในมิติขาดความสามัคคีมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีครูผู้สอนและมีภาระงานจำนวนมาก ครูผู้สอนปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานและขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ครูผู้สอนส่วนใหญ่มักจะแบ่งเป็นกลุ่ม คบหาสมาคมกันเฉพาะในกลุ่ม จึงส่งผลให้เกิดการขาดความสามัคคีมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับจากรูธรรม สิทธิโชค (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า เป็นแบบอิสระ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ และมิติห่างเหินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดเล็ก มีมิติขาดความสามัคคีน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีมิติขวัญสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดใหญ่มีมิติห่างเหินสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับเรื่องอุไร เสือดี (2556) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิตិขวัณและกำลังใจ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีพฤติกรรมในมิติขวัณและกำลังใจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูผู้สอนมีความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมิขวัณและกำลังใจที่ดี มีความรักกันภายในหมู่คณะ มีความสุขในการปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง และมีความคิดสร้างสรรค์ ยินดีอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุผลด้วยความขยันหมั่นเพียรมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ อุษา ขวัณเนตร (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขวัณ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมเจตน์ วโรกร (2556) ได้ศึกษาการศึกษาระบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติขวัณ และมิติกรุณาปราณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับภัสส์ณิชา ธรรมจง (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำจืดพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขวัณ และมิติเป็นแบบอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมิติขวัณโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติมิตรสัมพันธ์ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมในมิติมิตรสัมพันธ์มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนครูผู้สอนที่น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทำให้เกิดความร่วมมือและความสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานร่วมกันส่งผลให้ครูเกิดความสนิทสนมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับภาริษา ยศกรธราดล (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติมุ่งผลงาน มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับศศิณดา กาวิตา (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นแบบ

รวมอำนาจและผลการเปรียบเทียบบรรยากาศขององค์กร เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติห่างเหิน พบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง มีพฤติกรรมในมิติห่างเหินมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนขนาดกลาง มีทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น งบประมาณในการโครงการ จำนวนครูผู้สอน และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น ผู้บริหารจึงบริหารงานโดยใช้วิธีการออกคำสั่งเพื่อไม่ให้ครูผู้สอนเกิดความขัดแย้งในการแย่งทรัพยากรในโรงเรียน ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัด มากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกของครูผู้สอน ส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางเกิดความห่างเหินมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับจากรูวรรณ สิทธิโชค (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ และมิติห่างเหิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับอุษา ขวัญเนตร (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในอำเภอเกล่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติอุปสรรค มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความคล่องตัวเพราะเจ้าหน้าที่ให้ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำงานเพื่อมุ่งหวังผลประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว การบริหารของผู้บริหารทำงานโดยคำนึงถึงผลงาน การสั่งงาน การควบคุมกำกับ ติดตามและประเมินผลจะกระทำด้วยตนเองอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความยุติธรรม ความขยันหมั่นเพียร ความตรงต่อเวลา การเสียสละและความรับผิดชอบในการทำงานดี ทั้งนี้ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้พ้นทุกข์ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน โดยมีได้หวังผลตอบแทนแต่ประการใด ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางกายภาพที่เป็นวัตถุสิ่งของหรือปัจจัยทางจิตวิทยา และสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับจากรูวรรณ สิทธิโชค

(2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า โดยรวมเป็นบรรยากาศองค์การแบบอิสระ และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติอุปสรรค มิติมิตรสัมพันธ์ มิติมุ่งผลงาน มิติกรุณาปราณี และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติการขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติร่วมแรงร่วมใจ มิติความสนิทสนม มิติความห่างเหิน มิติการมุ่งผลงาน และมิติความเชื่อถือไว้วางใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. มิติขาดความสามัคคี ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดสัมมนา เรื่อง กิริยามารยาทหรือกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนภายในโรงเรียน เพื่อสร้างความผูกพันในการทำงานร่วมกัน
2. มิติอุปสรรค ผู้บริหารควรกระจายงานให้ทั่วถึงไม่มอบหมายงานเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน และลดภาระงานประจำอื่น ๆ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ
3. มิติขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจและให้ความสำคัญ เห็นคุณค่าของครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียน โดยการให้ความช่วยเหลือ แสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ หรือจัดหาอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการสอนของครูผู้สอน

4. มิติมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูผู้สอนมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน สามารถปรึกษาหารือในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานต่าง ๆ ได้ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. มิติห่างเหิน ผู้บริหารควรสร้างมิตรสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนภายในโรงเรียน และครูผู้สอนกับครูผู้สอนเช่น การทักทายตามโอกาสที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จะส่งผลดีให้ครูผู้สอนรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันมากขึ้น และครูผู้สอนออกนอกบริเวณโรงเรียนลดน้อยลง

6. มิติมุ่งผลงาน ผู้บริหารควรพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์การให้เป็นระบบงานที่ชัดเจน ชี้แจงอธิบายหน้าที่พิเศษของครูผู้สอนให้รับทราบและทั่วถึงกัน เพื่อให้ครูผู้สอนเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7. มิติเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอน เช่น การมาถึงโรงเรียนก่อนครูในโรงเรียน การพูดให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

8. มิติกรุณาปราณี ผู้บริหารควรให้ถึงความช่วยเหลือ ส่งเสริม และดูแลครูผู้สอนภายในโรงเรียนในช่วงเวลาหลังเลิกเรียน ตลอดจนช่วยเหลือครูให้คำปรึกษาในขณะที่ครูผู้สอนมีปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มิติห่างเหิน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มิติมิตรสัมพันธ์

3. ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ

4. ควรศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนใหญ่ในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บรรณานุกรม

- กิตติยา แสนสุข. (2557). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ สิทธิโชค. (2555). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุรี ลือชา. (2555). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนพนัสสนิคมพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญุดม์ จันทร์สุวรรณ. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสหวิทยาเขตวิทย์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติ สะมะแอ. (2550). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณภัทรสนัญท์ เจนการ. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในศูนย์ประสานงานที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนีย์ ปาละ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประจักษ์ จงอัญญากุล. (2546). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์. (2552). *บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเข็มนา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2558). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ศักดิ์ ดิษฐ์สุวรรณ. (2551). *การจัดบรรยากาศองค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ งานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิมพ์พรณ เสริมศิริ โภคา. (2555). *บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังษฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิศิษฐ์ ชูสวัสดิ์. (2547). *บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัตต์ธินา ธรรมจง. (2555). *บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาริษา ยศกรธราดล. (2558). *บรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มอำเภอบ้านทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิพย์ พันภัยพล. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองอุไร เสือดี. (2556). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา ภูหัดทำ. (2553). *บรรยากาศขององค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำปาง เกตวิตรี. (2555). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันฉา ศรีวระมย์. (2556). *พฤติกรรมผู้บริหารและครูในโรงเรียนเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจักขณ์ บุญมาเลิศ. (2553). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศศิณดา กาวิตา. (2553). *บรรยากาศขององค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ ไหลพิริยกุล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริอร โมราอรรต์. (2558). *บรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมเจตน์ วโรกร. (2556). การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2558). *ประวัติ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.spm18.go.th/2017/>
- สุพิริณัฐ หล้าสวัสดิ์. (2556). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ เดียวอดิศเรศ. (2527). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- อเนก ผ่องแผ้ว. (2552). *ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัสวี จารงศ์. (2551). *บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารยา ธนารักษ์. (2547). *การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร โรงเรียนคาราสุมุท บริหารธุรกิจ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษา ขวัญเนตร. (2551). *บรรยากาศขององค์การของโรงเรียนอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Barahimi, I. (1986). *The relationship between organizational climate and teachers job satisfaction in iranian middle school*. Tennessee: George Peabody College for Teachers of Vanderbilt University.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. *Research in Organizational Change and Development, 4*, 231-272.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Dubrin, A. J. (1973). *Foundation of organization behavior: An applied perspective*. New Jersey: Practice-Hall.
- Fox, R. S. (1973). *School climate improvement: A challenge to the school administrator*. Englewood: CFK.
- Gilsinger, D. L. (1998). School climate and teacher absentecism in Arizona elementary school. *Dissertation Abstracts International, 59*(5), 1410-A
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relations in school administration*. New York: Appleton Century-Crofts.
- Haiman, T., Scott, W., & Connor, P. (1985). *Management* (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.
- Halpin, A. W., & Crofts, D. B. (1963). *The organizational climate of school*. Chicago: Midwest Administration Canter.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1974). Organizational climate: Measures. *Academy of Management Journal, 17*(2), 255-80.
- Herzberg, F. (1959). *Block the motivation to work*. New York: John Willey.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1978). *Educational administration: Theory research and practice* (2nd ed.). New York: Random House.
- Jame, L. R., & Jones, A. P. (1988). Organizations climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin, 81*, 1096-1112.
- Killian, R. A. (1968). *Managing by decision for maximum executive effectiveness*. North Carolina: Valle-Balou Presws.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Meansurement, 30*(3), 607-610.
- Lewin, K. (1946). *Action research and minority problems*. London: Harper & Row.

- Likert, R. (1976). *New ways of management conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Parcel, G. S. (2003). School climate and the institutionalization of the CATTCH Program. *Health Education & Behavior*, 30(4), 498-502.
- Pheland, R. J. (1999). The relationship between student and teacher perceptions of the organizations climate of their school. *Dissertation Abstracts International*, 59(7), 2280-A.
- Rafferty, T. J. (2003). School climate and teacher attitudes toward upward communication in Secondary. *American Secondary Education*, 31(2), 49-70.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1983). *Supervision: Human perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Taylor, F. W. (1911). *Scientific management*. New York: Harper and Brathers.
- Weber, M. (1947). *The theory of social economic organizations*. New York: Free Press.
- Yoder, D. (1959). *Personal principles and policies*. Tokyo: Maruzed.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0674

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ พัฒน์ธนกฤษศิริ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920418 ได้มีความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์
เรื่อง บรรยายาสงค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0675

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ พัฒน์ธนภุชศิริ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920418 ได้มีความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์
เรื่อง บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ
เครื่องมือ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0676

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ พัฒน์ธนภุชศิริ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920418 ได้มีความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์
เรื่อง บรรยายาสงค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ ผู้ตอบ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัญหาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา การปฏิบัติงานและการปรับปรุงการบริหารของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

แบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านเป็นความลับ คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงในแต่ละข้อ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประสบการณ์สอน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

- คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความรู้สึกที่ท่านเห็นว่าพฤติกรรมที่ปรากฏในแต่ละข้อ เกิดขึ้นบ่อยเพียงใด ในโรงเรียนของท่าน พฤติกรรมเหล่านี้อาจเกิดขึ้นกับตัวท่านเองหรือกับผู้ร่วมงานก็ได้
- 5 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดมากที่สุด
 4 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดมาก
 3 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดปานกลาง
 2 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดน้อย
 1 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดน้อยที่สุด

| ข้อ | บรรยากาศองค์การในโรงเรียน | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|-----|--|---------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | กิริยามารยาทของครูในโรงเรียนเป็นที่น่ารำคาญ | | | | | |
| 2 | ครูในโรงเรียนร่วมกันต่อต้านครูที่ไม่ให้ความร่วมมือ | | | | | |
| 3 | การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมักมีครูส่วนน้อยที่คอยคัดค้าน | | | | | |
| 4 | ครูในโรงเรียนแสวงหาความชอบพิเศษจากผู้บริหาร | | | | | |
| 5 | ครูในโรงเรียนบางคนชอบพูดขัดจังหวะครูคนอื่นที่กำลังแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม | | | | | |
| 6 | ครูในโรงเรียนถามคำถามที่ไม่เกิดประโยชน์ในที่ประชุม | | | | | |
| 7 | ครูในโรงเรียนพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม | | | | | |
| 8 | ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานแบบต่างคนต่างทำ | | | | | |
| 9 | ครูในโรงเรียนพูดถึงการย้ายและการลาออกเสมอ | | | | | |
| 10 | ครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น | | | | | |
| 11 | งานประจำอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อการสอน | | | | | |
| 12 | ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายในกิจกรรมต่าง ๆ มากเกินไป | | | | | |
| 13 | การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นภาระหนักแก่ครู | | | | | |
| 14 | ครูในโรงเรียนมีภาระหนักเกี่ยวกับงานธุรการของโรงเรียน | | | | | |
| 15 | ครูในโรงเรียนมีเวลาเพียงพอในการเตรียมเอกสารงานในหน้าที่ | | | | | |
| 16 | โรงเรียนมีคู่มือและคำแนะนำการใช้อุปกรณ์การสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ | | | | | |

| ข้อ | บรรยากาศองค์การในโรงเรียน | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|-----|--|---------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | ครูในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน | | | | | |
| 18 | ครูในโรงเรียนทำงานด้วยความเต็มใจและละเอียดรอบคอบ | | | | | |
| 19 | ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับข้อผิดพลาดของผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 20 | ครูในโรงเรียนอุทิศตนเพื่อโรงเรียน | | | | | |
| 21 | การโรงเรียนที่จะให้ให้บริการครูและนักเรียน | | | | | |
| 22 | ในการประชุมครูในโรงเรียนแสดงความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง | | | | | |
| 23 | ครูในโรงเรียนพูดคุยกันด้วยความสนุกสนาน | | | | | |
| 24 | โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์ที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 25 | โรงเรียนจัดหาหนังสือประกอบการสอนไว้บริการครูอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 26 | ครูในโรงเรียนใช้เวลาหลังเลิกเรียนให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่มีปัญหา | | | | | |
| 27 | ครูในโรงเรียนมีเพื่อนสนิทอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน | | | | | |
| 28 | ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของตน | | | | | |
| 29 | ครูในโรงเรียนทราบพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนครูในโรงเรียน | | | | | |
| 30 | ครูในโรงเรียนเล่าเรื่องส่วนตัวของตนให้เพื่อนครูฟัง | | | | | |
| 31 | ครูในโรงเรียนสนุกสนานรื่นเริงเมื่อได้พบปะกันในโรงเรียน | | | | | |
| 32 | ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำรายงานต่าง ๆ ร่วมกัน | | | | | |
| 33 | ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำรายงานต่าง ๆ เฉพาะของตนเอง | | | | | |
| 34 | การประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด | | | | | |
| 35 | การประชุมครูส่วนใหญ่ผู้บริหารแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบเรื่องต่าง ๆ มากกว่าการปรึกษาหารือ | | | | | |
| 36 | ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมอย่างเป็นขั้นตอน | | | | | |
| 37 | ครูออกนอกบริเวณโรงเรียนในเวลาราชการ | | | | | |
| 38 | ครูรับประทานอาหารกลางวันในห้องตนเองตามลำพัง | | | | | |

| ข้อ | บรรยากาศองค์การในโรงเรียน | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|-----|--|---------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39 | กฎและระเบียบต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเป็นที่ยอมรับของครูทุกคนในโรงเรียน | | | | | |
| 40 | ผู้บริหารโรงเรียนสนทนาทักทายครูทุกวัน | | | | | |
| 41 | โรงเรียนพร้อมที่จะให้บริการด้านธุรการแก่ครูเสมอ | | | | | |
| 42 | ครูในโรงเรียนได้รับทราบผลการตรวจและการนิเทศ หลังจากได้รับการตรวจและการนิเทศแล้วเป็นประจำ | | | | | |
| 43 | ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครูปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | | | | | |
| 44 | ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดงานให้ครูปฏิบัติ | | | | | |
| 45 | ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู | | | | | |
| 46 | ผู้บริหารโรงเรียนแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของครู | | | | | |
| 47 | ผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| 48 | ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูทราบ โดยทั่วกัน | | | | | |
| 49 | ผู้บริหารโรงเรียนพูดชี้แจงอธิบายมากเกินไปจนจำเป็น | | | | | |
| 50 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู | | | | | |
| 51 | ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู | | | | | |
| 52 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการดีเพื่อมากกว่าทำให้เสียกำลังใจ | | | | | |
| 53 | ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนที่จะพูดเกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน | | | | | |
| 54 | ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายเหตุผลทุกครั้งที่ดีชมครู | | | | | |
| 55 | ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้กับครู | | | | | |
| 56 | ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูในโรงเรียน | | | | | |
| 57 | ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี | | | | | |
| 58 | ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย | | | | | |
| 59 | ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู | | | | | |

| ข้อ | บรรยากาศองค์การในโรงเรียน | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|-----|---|---------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60 | ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่รักใคร่ของครูในโรงเรียน | | | | | |
| 61 | ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูทำงานจากโรงเรียนเล็ก | | | | | |
| 62 | ผู้บริหารโรงเรียนช่วยประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้งของคณะครู | | | | | |
| 63 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน | | | | | |
| 64 | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ | | | | | |

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ | บรรยากาศองค์การในโรงเรียน | ผู้เชี่ยวชาญ | | | IOC | ความหมาย |
|-----|--|--------------|----|----|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | กิจกรรมารยาทของครูในโรงเรียนเป็นที่น่ารำคาญ | +1 | 0 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 2 | ครูในโรงเรียนร่วมกันต่อต้านครูที่ไม่ให้ความร่วมมือ | 0 | +1 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 3 | การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมักมีครูส่วนน้อยที่คอยคัดค้าน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 4 | ครูในโรงเรียนแสวงหาความชอบพิเศษจากผู้บริหาร | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 5 | ครูในโรงเรียนบางคนชอบพูดขัดจังหวะครูคนอื่นที่กำลังแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม | +1 | 0 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 6 | ครูในโรงเรียนถามคำถามที่ไม่เกิดประโยชน์ในที่ประชุม | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 7 | ครูในโรงเรียนพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 8 | ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานแบบต่างคนต่างทำ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 9 | ครูในโรงเรียนพูดถึงการย้ายและการลาออกเสมอ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 10 | ครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะในกลุ่มของตนเท่านั้น | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 11 | งานประจำอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อการสอน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 12 | ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายในกิจกรรมต่าง ๆ มากเกินไป | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 13 | การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นภาระหนักแก่ครู | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 14 | ครูในโรงเรียนมีภาระหนักเกี่ยวกับงานธุรการของโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 15 | ครูในโรงเรียนมีเวลาเพียงพอในการเตรียมเอกสารงานในหน้าที่ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 16 | โรงเรียนมีคู่มือและคำแนะนำการใช้อุปกรณ์การสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 17 | ครูในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 18 | ครูในโรงเรียนทำงานด้วยความเต็มใจและละเอียดถี่ถ้วน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |

| ข้อ | บรรยากาศองค์การในโรงเรียน | ผู้เกี่ยวข้อง | | | IOC | ความหมาย |
|-----|--|---------------|----|----|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 19 | ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ยอมรับข้อผิดพลาดของผู้ร่วมงาน | +1 | +1 | 0 | 0.67 | เหมาะสม |
| 20 | ครูในโรงเรียนอุทิศตนเพื่อโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 21 | การโรงเรียนที่จะให้บริการครูและนักเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 22 | ในการประชุมครูในโรงเรียนแสดงความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 23 | ครูในโรงเรียนพูดคุยกันด้วยความสนุกสนาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 24 | โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์ที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน | 0 | +1 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 25 | โรงเรียนจัดหาหนังสือประกอบการสอนไว้บริการครูอย่างเพียงพอ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 26 | ครูในโรงเรียนใช้เวลาหลังเลิกเรียนให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่มีปัญหา | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 27 | ครูในโรงเรียนมีเพื่อนสนิทอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 28 | ครูในโรงเรียนเชิญเพื่อนครูไปเยี่ยมบ้านของตน | +1 | 0 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 29 | ครูในโรงเรียนทราบพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนครูในโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 30 | ครูในโรงเรียนเล่าเรื่องส่วนตัวของตนให้เพื่อนครูฟัง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 31 | ครูในโรงเรียนสนุกสนานรำเริงเมื่อได้พบปะกันในโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 32 | ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำรายงานต่าง ๆ ร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 33 | ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเตรียมและจัดทำรายงานต่าง ๆ เฉพาะของตนเอง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 34 | การประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 35 | การประชุมครูส่วนใหญ่ผู้บริหารแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบเรื่องต่าง ๆ มากกว่าการปรึกษาหารือ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 36 | ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมอย่างเป็นขั้นตอน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |

| ข้อ | บรรยากาศองค์การในโรงเรียน | ผู้เชี่ยวชาญ | | | IOC | ความหมาย |
|-----|---|--------------|----|----|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 37 | ครูออกนอกบริเวณโรงเรียนในเวลาราชการ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 38 | ครูรับประทานอาหารกลางวันในห้องตนเองตามลำพัง | +1 | 0 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 39 | กฎและระเบียบต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเป็นที่ยอมรับของครูทุกคนในโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 40 | ผู้บริหารโรงเรียนสนทนาทักทายครูทุกวัน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 41 | โรงเรียนพร้อมที่จะให้บริการด้านธุรการแก่ครูเสมอ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 42 | ครูในโรงเรียนได้รับทราบผลการตรวจและการนิเทศหลังจากได้รับการตรวจและการนิเทศแล้วเป็นประจำ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 43 | ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครูปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 44 | ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดงานให้ครูปฏิบัติ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 45 | ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 46 | ผู้บริหารโรงเรียนแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของครู | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 47 | ผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 48 | ผู้บริหารโรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูทราบโดยทั่วกัน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 49 | ผู้บริหารโรงเรียนพูดชี้แจงอธิบายมากเกินไปจนเกิดความจำป็น | +1 | 0 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 50 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 51 | ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 52 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการดีเพื่อมากกว่าทำให้เสียกำลังใจ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 53 | ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนที่จะพูดเกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน | +1 | 0 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 54 | ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายเหตุผลทุกครั้งที่ดีชมครู | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |

| ข้อ | บรรยากาศองค์การในโรงเรียน | ผู้เกี่ยวข้อง | | | IOC | ความหมาย |
|-----|---|---------------|----|----|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| 55 | ผู้บริหารโรงเรียนจัดสวัสดิการให้กับครู | 0 | +1 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 56 | ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูในโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 57 | ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 58 | ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย | +1 | 0 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 59 | ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู | +1 | 0 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 60 | ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่รักใคร่ของครูในโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 61 | ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูทำงานจากโรงเรียนเล็ก | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |
| 62 | ผู้บริหารโรงเรียนช่วยประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้งของคณะครู | 0 | +1 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 63 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน | 0 | +1 | +1 | 0.67 | เหมาะสม |
| 64 | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | เหมาะสม |

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 30 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก |
|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|
| 1 | .35 | 23 | .45 | 45 | .61 |
| 2 | .36 | 24 | .49 | 46 | .89 |
| 3 | .47 | 25 | .66 | 47 | .52 |
| 4 | .45 | 26 | .59 | 48 | .61 |
| 5 | .53 | 27 | .57 | 49 | .42 |
| 6 | .56 | 28 | .60 | 50 | .62 |
| 7 | .67 | 29 | .55 | 51 | .58 |
| 8 | .55 | 30 | .63 | 52 | .60 |
| 9 | .51 | 31 | .62 | 53 | .65 |
| 10 | .44 | 32 | .61 | 54 | .61 |
| 11 | .37 | 33 | .53 | 55 | .62 |
| 12 | .38 | 34 | .66 | 56 | .60 |
| 13 | .44 | 35 | .53 | 57 | .67 |
| 14 | .45 | 36 | .52 | 58 | .56 |
| 15 | .67 | 37 | .50 | 59 | .75 |
| 16 | .65 | 38 | .37 | 60 | .69 |
| 17 | .69 | 39 | .56 | 61 | .56 |
| 18 | .59 | 40 | .66 | 62 | .69 |
| 19 | .40 | 41 | .63 | 63 | .72 |
| 20 | .66 | 42 | .48 | 64 | .46 |
| 21 | .58 | 43 | .57 | | |
| 22 | .50 | 44 | .68 | | |

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97