


บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

พรพรรณ บุญมี


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
พฤษภาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

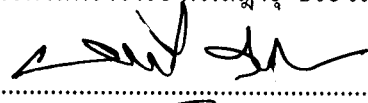
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ พรพรรณ บุญมี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..........อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวิชิตระกุล)

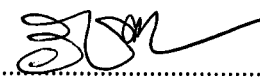
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..........ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวิชิตระกุล)

..........กรรมการ  
(ดร.ชัยพจน์ รุ่งงาม)

..........กรรมการ  
(ดร.พัชรี สร้อยสกุล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..........คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญาญ ชีระวิชิตระกุล ประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ และแนะแนวทางที่ถูกต้อง ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณ ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม และ ดร.พัชรี ศรีอัยสกุล กรรมการสอบงานนิพนธ์ ทำให้ ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก และ ดร.สมุท ชำนาญ ที่กรุณาตรวจสอบ แก้ไขแบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกคุณบิดา มารดา พี่น้อง ญาติ ๆ และกัลยาณมิตรทุกท่าน ผู้ซึ่งคอยช่วยเหลือ ให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจและเป็นแรงใจสำคัญทุกด้าน ทำให้ผู้วิจัย สามารถทำการวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำงานนิพนธ์ ฉบับนี้

พรพรรณ บุญมี

58920876: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร/ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลชลบุรี เขต 1

พรพรรณ บุญมี: บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (ORGANIZATION CLIMATE OF SCHOOL IN SAHAWITTAYAKET CHONBURI 3 UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สถิติฯ ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด. 107 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาลชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มาจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามระดับชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.75 ค่าความเชื่อมั่น .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษายบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนขนาดกลาง จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร โรงเรียนควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง ครูควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โรงเรียนควรมีการติดตามเพื่อปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านความภักดีต่อองค์กร เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ครูและบุคลากร ด้านความเสี่ยงภัย โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบงานใหม่เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

58920876: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATION CLIMATE/ SAHAWITTAYAKET CHONBURI 3/ CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE 1

PORNPHAN BOONMEE: ORGANIZATION CLIMATE OF SCHOOL IN SAHAWITTAYAKET CHONBURI 3 UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE 1. ADVISOR: SADAYU TEERAVANITTRAKUL, Ed.D. 107 P. 2017.

This research was to study, compare and find the way to reinforce an organization climate of schools in Sahawittayaket Chonburi 3 under Chonburi primary educational service office 1, according to gender, school size and working experience. The samples size used in this research was determined by a table of Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609). The sample consisted of 146 people, selected by stratified random sampling stratified by grade. The research instrument was a rating scale-questionnaire. It's discriminating power was in the range of .21 to .75 and reliability was at .93. The collected data were analyzed by mean, standard deviation, independent *t*-test, and One-way ANOVA.

The results were summarized as follows:

1. The organization climate of school in Sahawittayaket Chonburi 3 under Chonburi primary educational service office 1, was at high level.
2. The organization climate of the schools according to the difference of gender was not different statistically significant. The organization climate according to the school size was different statistically significant at .05 level. The loyalty of organization, however, was not different. A large school have a better climate organization than a medium school. The working experience was not different statistically significant in the organization climate.
3. The way to reinforce an organization climate of school in the schools concerning school organization structures was that school should have an obviously rule for work. Concerning challenge and responsibility was that the administrators should obviously specify teachers and staff's responsibility. Concerning factor of warmth and support when a problem occurs, it was that administrators, teachers and staffs should cooperate. Concerning rewarding and punishment, it was that administrators should be fair in rewarding performance. Concerning conflict, it was that teachers should accept different opinions in collaborative work. Concerning standard performance and school expectations, it was that there should be the follow to improve more efficiency performance. Concerning organization loyalty, when an error occurs, it was that the administrators should give advice to teachers and staff. Concerning the risk, it was that school should provide opportunities for teachers and staff to take on new responsibilities for the development of school personnel.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	3
คำถามการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและบรรยากาศองค์การ .....	12
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย .....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	46

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	73
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
อภิปรายผล .....	77
ข้อเสนอแนะ .....	84
บรรณานุกรม .....	86
ภาคผนวก .....	92
ภาคผนวก ก .....	93
ภาคผนวก ข .....	97
ภาคผนวก ค .....	105
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	107

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ .....	28
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติการสอนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 .....	42
3	จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	49
4	จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกขนาดของโรงเรียน .....	49
5	จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ...	50
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน .....	51
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การ .....	52
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ .....	53
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน .....	54
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ .....	55
11	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ด้านความขัดแย้ง.....	56
12	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง .....	57



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความภักดีต่อองค์การ .....	58
14	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความเสี่ยงภัย .....	59
15	การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ.....	60
16	การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน .....	61
17	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....	62
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....	63
19	ความถี่ ผู้นำนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การ .....	65
20	ความถี่ ผู้นำนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ .....	66
21	ความถี่ ผู้นำนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน .....	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ.....	68
23 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความขัดแย้ง.....	69
24 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง.....	70
25 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์การ.....	71
26 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความเสียภัย.....	72
27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	106

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ .....	15

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการจัดการศึกษา โรงเรียนนับว่าเป็นสถานที่ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้การศึกษา เพื่อปลูกฝังให้เยาวชนของชาติเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติต่อไปในอนาคต โดยบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร กำหนดบุคคลเข้ารองรับงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิคในการสร้างงาน กระตุ้นให้บุคคลในองค์กรร่วมมือ ร่วมใจ เต็มใจทำงานร่วมกัน และสร้างความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความไว้วางใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีขวัญและกำลังใจ และรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (พิมพ์ธรรม เสริมศิริ โภคา, 2555, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับปิยะ เกาส่อง (2551, หน้า 2) ได้กล่าวว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงบรรยากาศของการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่จะเกิดในองค์กร ถ้าผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีได้แล้ว ทำให้องค์กรมีความสามัคคี ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รับฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาและนำไปปฏิบัติโดยเคร่งครัด เพราะการดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม ในองค์กรจะสำเร็จไปไม่ได้เลย ถ้าหากภายในองค์กรนั้นเกิดความขัดแย้งกันอยู่ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องไวต่อการรับรู้ เพื่อหาทางแก้ไขก่อนปล่อยให้บุคลากรในองค์กรทำงานกันด้วยความคับข้องใจ ซึ่งจะเป็นหนทางนำไปสู่ความแตกร้างมากขึ้น จนไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ผู้บริหารจะต้องศึกษาให้ทราบถึงบรรยากาศขององค์กรในขณะนั้นเป็นอย่างไร เพื่อจะได้หาวิธีการปรับปรุง แก้ไขในการทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรยากาศขององค์กรจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาขององค์กรของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น (Litwin & Stringer, 1968, p. 65) ผู้บริหารต้องดำเนินการในภารกิจที่รับผิดชอบ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสิ่งที่ต้องสนใจเป็นพิเศษ คือ การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดี เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ (พรนภา เลื่อยคลัง, 2558, หน้า 2) บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญกับการทำงานของบุคคลในองค์กร องค์กรที่มีบรรยากาศของการทำงานที่ดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้คนในองค์กรทำงาน ได้ดีขึ้น

หากบรรยากาศในองค์กรไม่ดีระดับการทำงานของคุณก็จะไม่ดี แต่ถ้าหากบรรยากาศในองค์กรดี จะทำให้งานขององค์กรนั้นสำเร็จตามเป้าหมายได้ ผู้บริหารควรมีการประเมินบรรยากาศขององค์กรเป็นระยะว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นอย่างไร และควรมีการปรับปรุงอย่างไรที่จะทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่น่าพึงพอใจ เพื่อสร้างความมั่นคงและอบอุ่นให้แก่บุคลากรในองค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ (พิมพ์พรณ เสริมศิริ โภคา, 2555, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา มีโรงเรียนในสังกัดในภาครัฐจำนวน 82 โรงเรียน แบ่งออกเป็นสหวิทยาเขต จำนวน 6 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1 สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สหวิทยาเขตหนองใหญ่ จากการรายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 สภาพปัญหาบรรยากาศของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนาเขื่อน โรงเรียนวัดบุญญราศรี โรงเรียนนาป่ามโนรณ โรงเรียนบ้านห้วยสาธิตา โรงเรียนวัดศรีพโลทัย โรงเรียนวัดสำนักบก โรงเรียนวัดราษฎร์สโมสร โรงเรียนอนุบาลวัดอู่ตะเภา โรงเรียนวัดคอนคำรังธรรม โรงเรียนอนุบาลพุทธายคม (วัดเขาบางทราย) และ โรงเรียนวัดห้องคู้ (ไพโรจน์ประชาสรรค์) พบว่าครูทำงานได้ไม่เต็มที่ เกิดการติดขัดในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินระดับชาติไม่น่าพึงพอใจ รวมถึงภาระหน้าที่ที่นอกเหนือ จากการสอนมีมากจนเกินไป ซึ่งสาเหตุหนึ่งน่าจะมาจากบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม การบริหารที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของครู อาจเกิดความขัดแย้งระหว่างคณะครู หรือระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานไม่ราบเรียบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559)

จากปัญหาที่กล่าวมาสาเหตุหนึ่งในการทำงานไม่เหมาะสมในการทำงาน อันเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารที่ไม่เอื้อต่อบรรยากาศขององค์กรที่ดี บุคลากรในสถานศึกษาขาดความรับผิดชอบ ในหน้าที่ความกระตือรือร้นการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างคณะครู ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โอกาสต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน
3. แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. ทำให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
4. เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพ

### คำถามการวิจัย

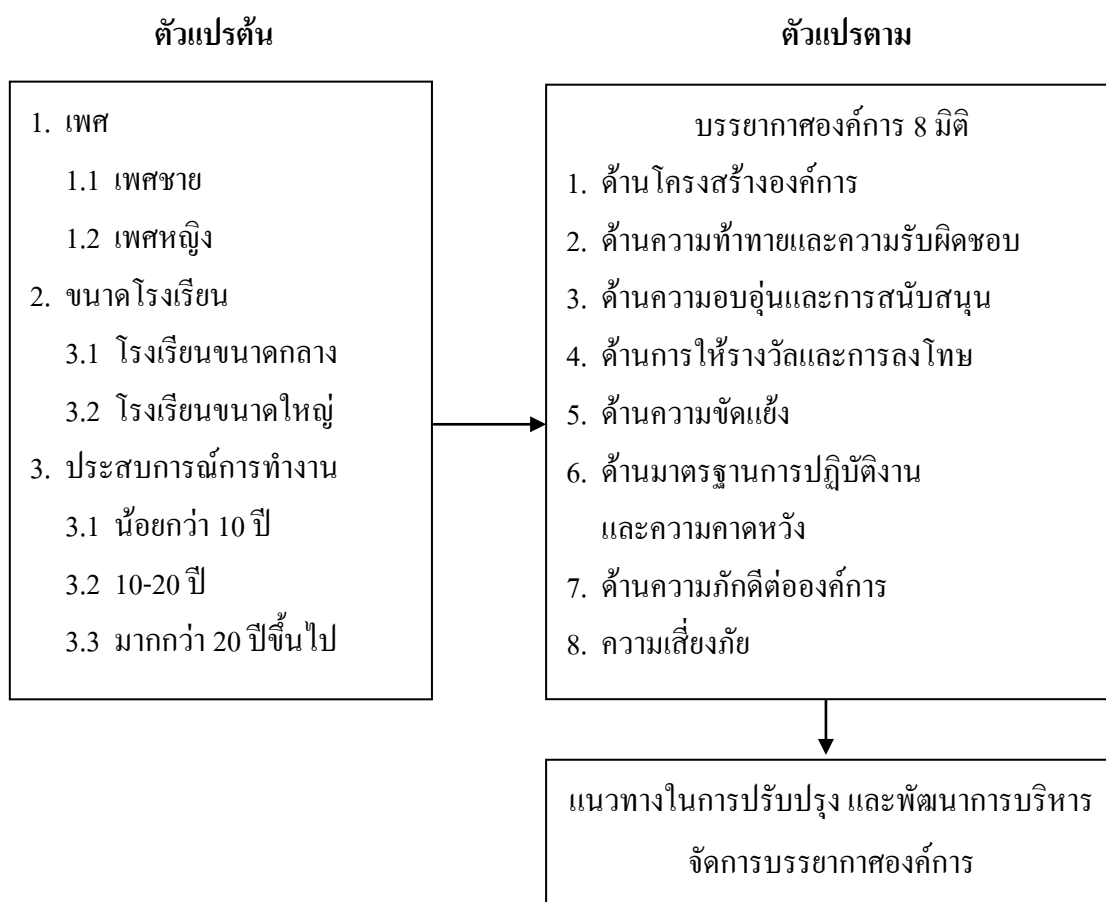
1. บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีบรรยากาศอยู่ในระดับใด
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร

## สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) โดยศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งกำหนดเพศ ขนาดโรงเรียน และประสิทธิภาพการทำงาน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968, pp. 81-82) 8 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ
- 1.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ
- 1.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
- 1.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
- 1.5 ด้านความขัดแย้ง
- 1.6 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง
- 1.7 ด้านความภักดีต่อองค์การ
- 1.8 ด้านความเสี่ยงภัย

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 รวมประชากรทั้งสิ้น 229 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนครูของทุกโรงเรียน

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

- 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
  - 3.1.1 เพศ
    - 3.1.1.1 หญิง
    - 3.1.1.2 ชาย
  - 3.1.2 ขนาดของโรงเรียน
    - 3.1.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง
    - 3.1.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่



- 3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน
  - 3.1.3.1 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี
  - 3.1.3.2 ประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี
  - 3.1.3.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน 8 ด้าน คือ
  - 3.2.1 ด้านโครงสร้างองค์การ
  - 3.2.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ
  - 3.2.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
  - 3.2.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
  - 3.2.5 ด้านความขัดแย้ง
  - 3.2.6 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง
  - 3.2.7 ด้านความภักดีต่อองค์การ
  - 3.2.8 ด้านความเสียงภัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกของสภาพของการปฏิบัติงานของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. บรรยากาศองค์การ 8 ด้าน ประกอบด้วย
  - 2.1 ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) องค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้านนี้ คือ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับ ในการบริหารควบคุมการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่จำกัดในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งอาจทำให้การลดน้อยลงหรือเพิ่มความท้าทายและความสำเร็จให้เพิ่มมากขึ้น
  - 2.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ การมีความรับผิดชอบ อิสระต่องานที่ได้รับมอบหมาย คนที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจะมีความรู้สึกกว่าบรรยากาศองค์การเป็นไปด้วยดี
  - 2.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth & support) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับการช่วยเหลือ มีมิตรภาพต่อกัน ความอบอุ่นการให้การสนับสนุน จะช่วยในการลดปริมาณความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ในองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งองค์ประกอบในด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างบรรยากาศองค์การให้เกิดความไว้วางใจ และเกิดความผูกพันในองค์การ

2.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward & punishment) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลเมื่อมีการปฏิบัติงานดีประสบความสำเร็จ และได้รับความยุติธรรมในการประเมิน องค์ประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษในการทำงานในองค์กร ซึ่งสิ่งที่คุณชื่นชอบมากกว่าเมื่อระบบการให้รางวัลมีรูปแบบที่ชัดเจนและหลักการในการประเมินเป็นไปอย่างยุติธรรม

2.5 ด้านความขัดแย้ง (Conflict) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน เมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาแล้วนั้น จะทำให้บรรยากาศในองค์กรตึงเครียด แต่การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่สำคัญในองค์กร

2.6 ด้านมาตรฐานงานและความคาดหวัง (Performance standard & expectation) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายมาตรฐานในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจน มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังจะช่วยกระตุ้นการจูงใจความต้องการเพื่อมีอำนาจ องค์กรใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเกินไปจะส่งผลกระทบต่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลและก่อให้เกิดความรู้สึกถึงบรรยากาศสองประการที่แตกต่างกันได้

2.7 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) องค์ประกอบด้านนี้เป็นารับรู้ของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นค่านิยมของสมาชิกในองค์กรที่เป็นทางการไม่เพียงเป็นที่ทำงานของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณลักษณะของแต่ละบุคคล และเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญยิ่ง

2.8 ด้านความเสี่ยงภัย (Risk) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน หรืองานที่ทำแล้วเกิดความเสียหายในความสามารถ หรือการตัดสินใจไปแนวทางที่ลดความเสี่ยงมากที่สุดซึ่งมีความสำคัญในการกระตุ้นในด้านความสำเร็จ

3. สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนาเขื่อน โรงเรียนวัดบุญญราศี โรงเรียนนาปามโนรถ โรงเรียนบ้านห้วยสาธิตา โรงเรียนวัดศรีพโลทัย โรงเรียนวัดสำนักบก โรงเรียนวัดราษฎร์สโมสร โรงเรียนอนุบาลวัดอุตะเถา โรงเรียนวัดดอนคำรงค์ธรรม โรงเรียนอนุบาลพุทธาชม (วัดเขาบางทราย) และ โรงเรียนวัดทองคั้ง (ไพโรจน์ประชาสรรค์)

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559

5. เพศ หมายถึง เพศของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนซึ่งเป็นตัวกำหนดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จำแนกขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

6.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน

6.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของครูในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

8. แนวทางการเสริมสร้าง หมายถึง แนวทางการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและบรรยากาศองค์การ
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559) ตั้งอยู่เลขที่ 162/6 หมู่ 2 ถนนพระยาสุฉา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ ซึ่งมีสถานศึกษาภาครัฐในกำกับ รวมทั้งสิ้น 82 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จึงมีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ ประจำปี พ.ศ. 2559 ดังนี้

#### 1. วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย บริหารจัดการ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

#### 2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและมีทักษะตามศตวรรษที่ 21

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก 12 ประการ

2.3 ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมเข้าสู่  
ประชาคมอาเซียน

2.4 พัฒนาระบบและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมภายใต้  
หลักธรรมาภิบาล

3. คำนิยาม “มุ่งมั่น ความสุข เปิดใจ เครือข่าย เป็นหนึ่ง”

CHON 1 C = Commitment: มุ่งมั่น

H = Happiness: ความสุข

O = Open mind: เปิดใจ

N = Network: เครือข่าย

1 = เป็นหนึ่ง

4. เป้าประสงค์

4.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน  
มีพัฒนาการเหมาะสม ตามวัยและมีคุณภาพ

4.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง  
มีคุณภาพและเสมอภาค

4.3 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและ  
ค่านิยมหลัก 12 ประการ

4.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์  
และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 2

4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษามีระบบ  
การบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

5. กลยุทธ์

5.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาส  
ในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

5.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

5.4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

### ภารกิจจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่ว่าการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนระดับประถมศึกษาภาคีรัฐจำนวน 82 แห่ง ใน 3 อำเภอ ได้แก่

- อำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 37 โรงเรียน
  - อำเภอบ้านบึง จำนวน 33 โรงเรียน
  - อำเภอหนองใหญ่ จำนวน 12 โรงเรียน
- แบ่งออกเป็นสหวิทยาเขต จำนวน 6 สหวิทยาเขต ได้แก่

- สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 1
- สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2
- สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3
- สหวิทยาเขตบ้านบึง 1
- สหวิทยาเขตบ้านบึง 2
- สหวิทยาเขตหนองใหญ่

สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 ประกอบไปด้วย จำนวน โรงเรียน 11 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนนาเจ็อน
2. โรงเรียนวัดบุญญราศรี
3. โรงเรียนนาป่ามโนรถ
4. โรงเรียนบ้านห้วยสาธิตา
5. โรงเรียนวัดศรีพโลทัย
6. โรงเรียนวัดสำนักบก
7. โรงเรียนอนุบาลวัดอู่ตะเภา
8. โรงเรียนอนุบาลพุทธยาคม (วัดเขาบางทราย)
9. โรงเรียนวัดราษฎร์สโมสร
10. โรงเรียนวัดคอนคำธรรม
11. โรงเรียนวัดทองคั้ง (ไพโรจน์ประชาสรรค์)

โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรวิจัยมีครู 229 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 11 คน และโรงเรียนจำนวน 11 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559)

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและบรรยากาศองค์การ

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

#### ความหมายขององค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า องค์การ (Organization) ไว้หลากหลาย ดังนี้  
 สุนันทา เลานันท์ (2551, หน้า 39) ให้ความหมายว่า องค์การในสองลักษณะ ดังนี้  
 ลักษณะแรก คือ การพิจารณาองค์การในลักษณะปิด โดยให้ความหมายว่าองค์การเป็นการรวมตัว  
 ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีการกำหนดความสัมพันธ์โดยโครงสร้าง และมีจุดมุ่งหมาย  
 เพื่อดำเนินกิจกรรมโดยหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่วนอีกลักษณะขององค์การ  
 เป็นระบบเปิด แนวความคิดหลักที่สำคัญ คือองค์การมีความสัมพันธ์ได้ตอบกับสภาพแวดล้อม  
 ทั้งภายในและภายนอกองค์การ และจะมีการเคลื่อนไหว

ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552, หน้า 16) ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง สถาบัน  
 หน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันอย่างเป็นทางการ มีโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ  
 ระเบียบ แบบแผน และกระบวนการในการมอบหมายงาน ดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้อง และบรรลุ  
 วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จุรี ลือชา (2554, หน้า 17) ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคน  
 ที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันมาร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จารุวรรณ สิทธิโชค (2555, หน้า 13) ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง หน่วยงานหรือ  
 กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกัน เพื่อร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการแบ่งงานให้สมาชิกได้ปฏิบัติ  
 อย่างชัดเจน มุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 62) ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง หน่วยงานที่คนหรือ  
 กลุ่มคนเข้ามาทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และมีการจัดการอย่างเป็นระบบ

กิตติยา แสนสุข (2557, หน้า 17) ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่  
 2 คน ขึ้นไป มารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมบางอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย  
 และมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

ศิริอร โมราอรรถ (2558, หน้า 16) ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง บุคคลมารวมตัวกัน  
 เพื่อทำกิจกรรมบางอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการบริหารจัดการ  
 อย่างเป็นระบบ และมีขอบเขตการทำงานอย่างชัดเจน

Gilmer (1966, p. 122) ให้ความหมายว่า องค์การ คือ การจัดกลุ่มของรูปแบบ  
 อย่างเป็นทางการ การผ่อนคลาย การปกป้อง การระมัดระวัง การยอมรับ การไว้นใจเชื่อใจ และอื่น ๆ  
 ซึ่งทำให้เกิดระดับอารมณ์ร่วมของสมาชิกในองค์การ และเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีความประทับใจ  
 และรับรู้เกี่ยวกับองค์การนั้นเปลี่ยนแปลง

Moorhead and Griffin (1995, p. 380) ได้ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึงกลุ่มของบุคคลที่มาทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Robbins and Coulter (1999, p. 4) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง การจัดบุคคลที่เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง

สรุปได้ว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวกันทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเหมือนกันที่จะทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ประกอบขององค์กร ในองค์กรมีกลุ่มบุคคลเข้ามาทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันและมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นักการศึกษาได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบขององค์กรไว้ ดังนี้

สุพจน์ บุญพิเศษ (2547, หน้า 3-7) กล่าวว่า นักทฤษฎีองค์กรจำนวนมากได้พยายามแสวงหาองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาองค์ความรู้ขององค์กรเป็นไปอย่างเป็นระบบ ฮาร์โรลด์ เลวิต (Harold Levitt) ได้เสนอว่าองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรมี 4 ประการ คือ

1. ภารกิจารงาน ซึ่งประกอบด้วยภารกิจขององค์กร จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์การดำรงอยู่
2. ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
3. โครงสร้างองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการออกแบบงาน แบ่งแยกงานขององค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค
4. เทคโนโลยีขององค์กร ประกอบด้วย กระบวนการผลิตและบริหารจัดการในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความรู้ความสามารถทางปัญญาและเทคนิคของเครื่องจักรกล ใช้เพื่อแปรปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นสินค้า ผลิตภัณฑ์ หรือบริการอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามท้อง้องการที่ตั้งเป้าหมายไว้

แนวคิดของเลวิตนี้ตรงกับนิตยา เพ็ญศิริรักษา และสุรชาติ ฅ หนองคาย (2554) ที่ได้อธิบายว่า ทุกองค์กรต่างมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ จะต้องมิจุดมุ่งหมายขององค์กร มีโครงสร้าง มีบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป และอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร มีดังนี้

1. จุดมุ่งหมายขององค์กร หมายถึง เป้าประสงค์ของการบริหารที่้องการต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์กรธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายต้องการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการแสวงหากำไร และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน หรือ โรงพยาบาลมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บริการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ



ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการให้องค์การมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า รวมทั้งมีความรับผิดชอบ ต่อสังคมและต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ถือหุ้นของโรงพยาบาล ผู้บริจาคเงินให้กับโรงพยาบาล เป็นต้น

จุดมุ่งหมายขององค์การจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลที่ทำงานจะมีความสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายขององค์การโดยรวมมีความสำคัญมากกว่า เพราะจะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์การให้ความสนใจและดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้จุดมุ่งหมายยังช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคต และมีการวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้น จุดมุ่งหมายขององค์การจึงอาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์การให้สอดคล้องกับจุดหมายที่กำหนดไว้ด้วย

2. โครงสร้างขององค์การ เป็นระบบการรายงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์การนั้น ๆ โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์การ นอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์การอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์การอาจพิจารณาจากรูปแบบและการดำเนินกิจกรรมขององค์การ หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์การนั่นเอง โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์การประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

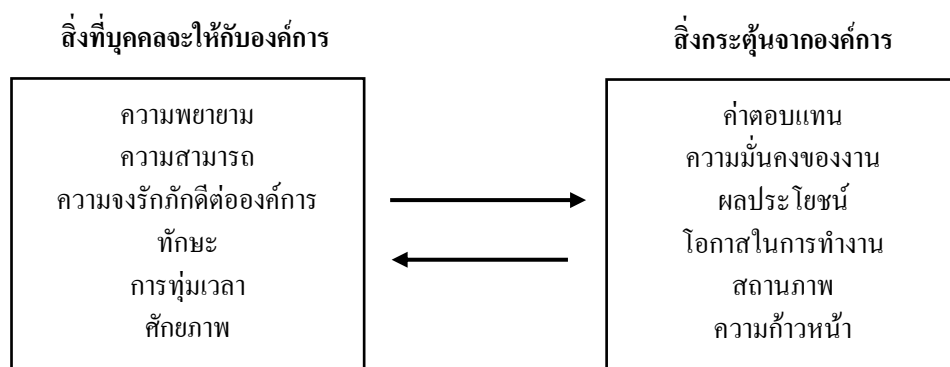
ประการแรก โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

ประการที่สอง โครงสร้างจะต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น

โดยทั้งนี้ การจัดโครงสร้างองค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อการสั่งการและการประสานการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย การมีโครงสร้างองค์การที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน และเชื่อมต่อกันได้ดี

3. บุคคล ในแต่ละองค์การย่อม ประกอบด้วย บุคคลหลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลและองค์การต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคคลจะถูกองค์การคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ทักษะ การทุ่มเทเวลาและศักยภาพ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็ถูกคาดหวังจากบุคคลว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์การในเรื่อง

ค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสในการทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า ตามแนวคิดความคาดหวังสามขั้นตอนที่กล่าวไว้ว่า ความพยายามความตั้งใจของคนนั้นนำไปสู่ การปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานนำไปสู่การได้รับผลตอบแทน ผลตอบแทนนำไปสู่การตอบสนอง ความต้องการของคน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร

ถ้าทั้งบุคคลและองค์กรต่างได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสมและยุติธรรม จะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนั้น ผู้บริหารของโรงพยาบาลจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว โดยถ้าเมื่อใดที่ผู้บริหาร โรงพยาบาลคาดหวังคุณค่าและการทุ่มเท ในงานจากบุคลากร ผู้บริหารจะต้องให้สิ่งกระตุ้นอย่างเหมาะสมแก่บุคลากรในทางกลับกันด้วย

4. สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

4.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์กร ได้แก่ อิทธิพลจากการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

4.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรและการดำเนินงานขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ขายวัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ตลาดแรงงาน นโยบายและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ

4.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นแรงผลักดันภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ เจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายและความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และความจงรักภักดีต่อองค์กรของสมาชิกระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จ

อุษา ขวัญเขตร (2551, หน้า 21) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กร คือ การรวมตัวกันของคน เป้าหมายขององค์กร ขอบเขตขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และระบบขององค์กร ผู้บริหารขององค์กรจะต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยภาวะผู้นำ นำผู้ตามซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทุกคนในองค์กรที่มีความสุขและความพึงพอใจ

จาวรธรรม สิทธิโชค (2555, หน้า 17) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กร ประกอบด้วย เป้าหมายขององค์กร ระบบการทำงานขององค์กร ขอบเขตงานและหน้าที่ขององค์กร โดยทรัพยากรภายในองค์กรช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 13-15) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์กรว่า ประกอบไปด้วย

1. บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะเป็นผู้ดำเนินงานให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่สานต่อสืบทอดและสร้างความเจริญขององค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรล้วนเกิดจากการกระทำของคนทั้งสิ้น ในองค์กรขนาดเล็ก อาจจำแนกคนเป็นฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่รับผิดชอบและวางแผนองค์กรทั้งหมด และฝ่ายปฏิบัติการ ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของฝ่ายบริหาร เมื่อองค์กรขยายตัวใหญ่ขึ้น มีพนักงานในฝ่ายปฏิบัติการมากขึ้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารระดับกลางเพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลฝ่ายปฏิบัติการและเป็นตัวกลางในการนำนโยบาย แผนงานจากผู้บริหารระดับสูง ไปสู่การปฏิบัติ มีฝ่ายวิชาการหรือพัฒนาควบคุมคุณภาพ ทำหน้าที่วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรฐาน และควบคุมคุณภาพงานในองค์กรขนาดใหญ่ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ฝ่ายนี้อาจทำหน้าที่วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และวิจัยการตลาด นอกจากนี้ ก็ยังมีฝ่ายสนับสนุนทำหน้าที่สนับสนุน ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ บุคลากรในองค์กรและฝ่ายต่าง ๆ ตามแต่โครงสร้างขององค์กร จึงมีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์ เป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำงานและกิจกรรมขององค์กร เป็นเหตุผลที่อธิบายว่าองค์กรดำเนินการเพื่ออะไร และเป็นสิ่งที่แสดงถึงความต้องการขององค์กร ในการกำหนดวัตถุประสงค์ องค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึง 3 ประเด็น ต่อไปนี้

2.1 การตอบสนองความต้องการของกลุ่มสมาชิก พนักงานผู้ปฏิบัติงานและสังคมของสมาชิกขององค์กรอาจมีความต้องการและมุ่งหวังแตกต่างกัน ในองค์กรทางเศรษฐกิจมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร ผู้ลงทุนอาจต้องการผลตอบแทนจากเงินลงทุนสูงที่สุด ผู้บริหารอาจต้องการชื่อเสียงและผลตอบแทนจากการทำงานที่สูง พนักงานต้องการเงินเดือนโบนัสที่สูง สังคมต้องการความรับผิดชอบขององค์กรในการเสียภาษี ในการได้รับสินค้าหรือบริการที่ดี องค์กรจึงจำเป็นต้องพิจารณาความต้องการที่แตกต่างดังกล่าวเพื่อนำมาซึ่งวัตถุประสงค์ร่วม

2.2 การสร้างคุณค่าที่สังคมปรารถนา หลักการนี้สำคัญยิ่งสำหรับ องค์กรทางราชการและองค์กรเพื่อสังคมที่มีวัตถุประสงค์ให้บริการแก่ประชาชน บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ประชาชนอยู่ดีกินดีมีความปลอดภัย สำหรับองค์กรธุรกิจที่แสวงหากำไร สังคมก็มีความคาดหวังในการทำธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.3 การดำรงอยู่และความเจริญขององค์กร ข้อพิจารณานี้สำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องการดำรงอยู่ระยะหนึ่งหรือตลอดไป บางองค์กรอาจมีการรวมตัวกันระหว่างกลุ่มคนที่ร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องคำนึงถึงการดำรงอยู่และความยั่งยืนด้วย

3. งาน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล เป็นส่วนขององค์กรที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน ทุกองค์กรมีงานหลายงาน มีงานหลายด้าน ทุกงานมีต้นทุน มีขั้นตอนในการดำเนินการ การจัดคนให้เหมาะกับงาน ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ให้ผลงานมีคุณภาพ เป็นหัวใจของการบริหารองค์กร หากองค์กรใดไม่สามารถจัดการงานและกระบวนการให้มีประสิทธิภาพก็จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. โครงสร้าง องค์กรเป็นการทำงานร่วมกันของคนหลายคน จึงต้องมีการแบ่งงานกันดำเนินการ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดอำนาจว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาใคร ใครต้องรายงานต่อใคร มีรูปแบบการประสานงานกันอย่างไร สิ่งเหล่านี้เป็นโครงสร้างขององค์กร ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภูมิแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ขององค์กรและสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรเพื่อประโยชน์ในการบริหารและดำเนินการ

5. เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการเกี่ยวกับศิลปะในการนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม เทคโนโลยีจึงเป็นได้ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงานขององค์กร เริ่มตั้งแต่อุปกรณ์สำนักงาน กระบวนการการผลิต การให้บริการ การตลาด การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นสิ่งจำเป็นขององค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ

6. สิ่งแวดล้อม สามารถจำแนกได้เป็นสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร และองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสภาพองค์กรส่วนหนึ่ง มีทั้งส่วนที่องค์กรสามารถควบคุมได้และความคุมไม่ได้ เช่น บรรยากาศการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กรซึ่งล้วนส่งผลถึงองค์กร เช่น ภาวะทางเศรษฐกิจ คู่แข่งขัน ภาวะการณ้แข่งขัน กฎหมาย ชุมชน การขนส่ง ราคาน้ำมัน สิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน เป็นสิ่งที่ยังองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ บางอย่างเป็นปัจจัยเอื้อ บางอย่างเป็นอุปสรรค บางอย่างเป็นภาวะกดดันการดำเนินงานขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึง

พิมพรรณ เสริมศิริโกศา (2555, หน้า 16) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การรวมตัวกันของคนเป้าหมายขององค์กร ขอบเขตขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และระบบขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจะต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยภาวะผู้นำนำผู้ตามซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทุกคนในองค์กรมีความสุขและความพึงพอใจ

การดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 41-43 อ้างถึงใน ศิริอร โมราอรรถ, 2558, หน้า 18) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์กรว่าโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ

1. ฝ่ายกลยุทธ์ (Strategic apex) คือ ผู้บริหารระดับสูง ทำหน้าที่รับผิดชอบทั้งหมดขององค์กร
2. ฝ่ายปฏิบัติการหลัก (Operating core) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและบริการโดยตรง งานของฝ่ายนี้เปรียบเทียบกับงานหลัก (Line) ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักขององค์กร
3. ฝ่ายผู้บริหารระดับกลาง (Middle line) คือ กลุ่มบุคคลที่เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับส่วนปฏิบัติการหลัก ฝ่ายผู้บริหารระดับกลางจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีการขยายตัวใหญ่ขึ้น
4. ฝ่ายวิชาการ (Techno structure) คือ ผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนทางอ้อมในการบริการต่าง ๆ แก่องค์กร
5. ฝ่ายสนับสนุน (Support staff) คือ ผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนทางอ้อมในการบริการต่าง ๆ แก่องค์กร

สมเจตน์ วิโรกร (2556, หน้า 26) ได้กล่าว องค์ประกอบขององค์กรเป็นกลุ่มสังคมที่ก่อตั้ง และถูกกำหนดขึ้น โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งเข้ามารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างชัดเจน องค์กรมีขอบเขตที่ชัดเจน แบ่งแยกระบบออกจากสภาพแวดล้อม การดำเนินงาน และจำนวนสมาชิกที่ชัดเจน เพื่อบ่งชี้ และแบ่งแยกว่าส่วนใดเป็นองค์ประกอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กร มีเป้าหมายเป็นเครื่องชี้ นำ โดยเป้าหมายจะเป็น

แรงกระตุ้นสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม และกระตุ้นให้สมาชิกมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องสร้างความมั่นใจ และหมั่นตรวจสอบ และมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีโครงสร้างของกิจกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้องค์การดำเนินงานได้ตามผลต้องการ และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อโครงสร้างขององค์การถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบของงาน และองค์การก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย องค์การเป็นระบบที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในสภาพแวดล้อมที่ใหญ่ขึ้น

สรุปองค์การจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การรวมกลุ่มกัน ผู้บริหาร ต้องทำการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และตั้งเป้าหมาย ขอบเขต โครงสร้างขององค์การให้เป็นระบบ ซึ่งสมาชิกทุกคนที่อยู่ในองค์การต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามระบบเพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ และทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในองค์การ

**ประเภทขององค์การ** มีการแบ่งประเภทขององค์การ ได้ยึดหลักในการแบ่งหน้าที่แตกต่าง ดังนี้

#### 1. การจำแนกองค์การโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การ

ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ประเภทขององค์การ 2 ประเภท คือ องค์การที่เกิดจากการรวมตัวกันของสมาชิกที่เกิดจากความสมัครใจ สมาชิกทุกคนมีความเกี่ยวข้องกันโดยส่วนตัว ไม่มีวัตถุประสงค์ในการรวมตัวกันที่แน่นอนชัดเจน เรียกว่า “องค์การปฐมหรือองค์การที่ไม่เป็นทางการ” ส่วนอีกประเภทหนึ่งเป็นองค์การที่มีการกำหนดโครงสร้างขององค์การอย่างมีกฎเกณฑ์ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เรียกว่า “องค์การมัธยม หรือองค์การแบบเป็นทางการ”

Peter, Blua, Richard and Scott (1998 อ้างถึงใน อุษา ขวัญเขตร, 2551, หน้า 21-23) แบ่งองค์การออกเป็นกลุ่ม ดังต่อไปนี้

- 1.1 องค์การเพื่อประโยชน์ของสมาชิก ได้แก่ องค์การที่จัดตั้งขึ้น เพื่อประโยชน์ของสมาชิกโดยตรง เช่น พรรคการเมือง สหกรณ์ สโมสร สมาคมวิชาชีพ ฯลฯ
- 1.2 องค์การทางธุรกิจ ได้แก่ องค์การที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไร เช่น ห้างร้าน บริษัท ธนาคาร โรงงานอุตสาหกรรม ฯลฯ
- 1.3 องค์การเพื่อบริการ ได้แก่ องค์การที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่สาธารณชนทั่วไป เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน สมาคมเพื่อการสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ฯลฯ
- 1.4 องค์การเพื่อสวัสดิภาพของประชาชน ได้แก่ องค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เช่น กระทรวง ทบวง กรม สถานีตำรวจ ฯลฯ

## 2. การจำแนกองค์การโดยยึดโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

2.1 องค์การแบบทางการ (Formal organization) หมายถึง องค์การที่มีกำหนดโครงสร้างอย่างมีกฎเกณฑ์ โดยระบุความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การในเรื่องเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ อำนาจข้อผูกพันที่มีต่อองค์การและความรับผิดชอบ ทั้งยังระบุลักษณะงานของสมาชิกแต่ละคนไว้โดยเฉพาะอย่างเด่นชัด ส่วนเรื่องช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารตลอดจนสายการบังคับบัญชาที่ระบุไว้ด้วยเช่นกัน ด้านฐานะ เกียรติภูมิ การจ่ายผลตอบแทนตำแหน่ง นอกจากนั้น เงินเดือนก็เป็นไปตามเกณฑ์ที่เหมาะสม องค์การแบบทางการเป็นองค์การที่ปฏิบัติตามแบบที่วางไว้ และมีความยั่งยืนเน้นในเรื่องกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จึงเป็นองค์การที่ไม่ยืดหยุ่น การรับสมาชิกก็เป็นไปอย่างเปิดเผยภายในเวลาที่กำหนด การจัดโครงสร้างอย่างเป็นทางการเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน การจัดตั้งมีกฎหมายรองรับบางแห่งเรียกว่า องค์การรูปนัย ได้แก่ บริษัท มูลนิธิ หน่วยราชการ กรม โรงพยาบาล โรงเรียน ฯลฯ ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์การ และการจัดการจะเป็นการศึกษาในเรื่องขององค์การประเภทนี้ทั้งสิ้น

2.2 องค์การแบบไม่เป็นทางการ (Informal organization) หมายถึง องค์การที่มีลักษณะแตกต่างไปจากองค์การแบบเป็นทางการ กล่าวคือ มีการจัดโครงสร้างขององค์การอย่างไม่รัดกุม ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ยืดหยุ่น และเป็นไปตามความสมัครใจ เป็นองค์การที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจ และมีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบ โครงสร้างภายใน มีการรวมกันอย่างง่าย ๆ และเลิกล้มได้ง่าย องค์การแบบนี้เรียกว่า องค์การ อรูปนัย หรือองค์การนอกแบบ เช่น ชมรมต่าง ๆ หรือกลุ่มต่าง ๆ นอกจากนี้ องค์การอรูปนัย ยังมีลักษณะเป็นกลุ่ม อยู่ภายในองค์การรูปนัย

## 3. การจำแนกองค์การโดยยึดการกำเนิด แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 องค์การแบบปฐม (Primary organization) หมายถึง องค์การที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ สมาชิกทุกคนต้องเกี่ยวข้องกันมาแต่กำเนิด มีกิจกรรมเฉพาะกลุ่ม มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นการส่วนตัวด้วยใจสมัคร ถือหลักความมุ่งหวังและผลประโยชน์อย่างเดียวกันมากกว่า ระเบียบข้อบังคับกำหนดขึ้น องค์การแบบปฐม ได้แก่ ครอบครัว ศาสนา หมู่บ้าน เป็นต้น

3.2 องค์การแบบมัธยม (Secondary organization) หมายถึง องค์การที่มนุษย์จัดตั้งขึ้น สมาชิกมีความสัมพันธ์กันด้วยเหตุผล และความรู้สึกสำนึกอย่างเป็นทางการตามข้อผูกพันที่กำหนดขึ้นในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การจึงไม่เป็นแบบส่วนตัววัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การแบบนี้ มักจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิก และบุคคลภายนอกองค์การไปพร้อม ๆ กัน เช่น หน่วยราชการต่าง ๆ ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคม โรงเรียน สโมสร โรงพยาบาล พรรคการเมือง เป็นต้น

ลักษณะที่สำคัญที่ทำให้องค์การปฐมและองค์การมัธยมแตกต่างกัน คือ

1. องค์การปฐมมีวัตถุประสงค์ที่ไม่แน่นอน ส่วนองค์การมัธยมมีการรวมตัวกันโดยเน้นวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ
2. องค์การปฐมเริ่มเกิดขึ้นด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัวก่อน แต่องค์การมัธยมเริ่มด้วยวัตถุประสงค์ก่อนในภายหลังความสนิทสนมส่วนตัวอาจเกิดขึ้นตามมา

### ทฤษฎีองค์การ

กัลยา ช่างบุ (2534, หน้า 16-20 อ้างถึงใน อุษา ขวัญเขตร, 2551, หน้า 23-26) ทฤษฎีองค์การที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ แบ่งตามลำดับเวลาที่กลุ่มทฤษฎีนี้เกิดขึ้น แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีประเพณีนิยม ทฤษฎีประเพณีนิยมใหม่ และทฤษฎีองค์การสมัยใหม่

1. ทฤษฎีประเพณีนิยม ความคิดเห็นของบุคคลที่อยู่ในทฤษฎีประเพณีนิยม คือ Taylor (1989, p. 45) เจ้าของแนวคิดการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ Fayol ผู้ตั้งทฤษฎีการจัดการองค์การแบบเก่า และ Weber ผู้ตั้งทฤษฎีระบบราชการ ผลงานของบุคคลทั้ง 3 เป็นที่ยอมรับกันมาก แนวคิดแบบทฤษฎีประเพณีนิยมมีรายละเอียด ดังนี้

- 1.1 การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารตามแนววิทยาศาสตร์จะสำเร็จได้ต้องเปลี่ยนความรู้สึกของคนที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง ๆ ให้มีทัศนคติที่ดี 3 ประการ คือ 1) ต่อตัวเขาเอง 2) ต่อองค์การ 3) ต่อผลผลิต วิธีการสำคัญในการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ มี 3 ประการ คือ

- 1.1.1 สนใจการทำงานของแต่ละคนว่าจะใช้วิธีการอย่างไร จึงจะได้งานมากที่สุด และใช้เวลาน้อยที่สุด (ไม่สนใจตัวเรื่อเรื่องค่านิยมสิ่งแวดล้อม ทัศนคติ และปัญหาต่าง ๆ ขององค์การที่ต่างกัน) โดยไม่สนใจศึกษาเรื่องเทคนิค ซึ่งเป็นหนทางนำไปสู่หลักวิธีทำงานที่ดีที่สุด

- 1.1.2 ค้นหาหลักในการทำงาน ซึ่ง ได้แก่ การสรรหาคนเข้าทำงาน การศึกษาและพัฒนาบุคคล และความร่วมมือกันอันมีมิตรระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้เป็นหัวหน้างาน

- 1.1.3 สนใจปัญหาของการใช้เทคนิคทางวิทยาศาสตร์ปฏิบัติต่อคน ซึ่งนานวันเข้ามนุษย์จะไม่พอใจการบีบบังคับในการทำงาน ดังนั้น จึงคิดให้ค่าตอบแทนอันจะเป็นเครื่องคลายใจให้อยากทำงานด้วย เรียกว่า มุ่งให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัลเศรษฐกิจนั่นเอง

- 1.2 การจัดองค์การแบบเก่า ได้มาจากการวิเคราะห์ทางการบริหารของ Fayol ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 211) ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักการบริหารของ Fayol ดังนี้

- 1.2.1 เกี่ยวกับหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย หน้าที่ การบริหาร 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดการ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน



1.2.2 เกี่ยวกับตัวผู้บริหาร ต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษา ความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ ความสามารถทางการบริหาร จะเพิ่มความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ และมีความสำคัญมากที่สุดในระดับผู้บริหารชั้นสุดท้าย

1.2.3 หลักการบริหารมี 14 ประการ กล่าวคือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน การธำรงไว้ซึ่งสายงาน การแบ่งงานกันทำระเบียบวินัย การถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม การให้ผลประโยชน์ตอบแทนการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ความระเบียบเรียบร้อยในการจัดองค์การ ความเสมอภาค ความมีเสถียรภาพของการทำงาน ความศิริเริ่มและความสามัคคี

1.3 ทฤษฎีระบบราชการแนวคิดสำคัญของทฤษฎีนี้ Weber ได้ใช้แนวคิดเรื่องพลวัต (Dynamics) วิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและพัฒนาการ อธิบายถึงลักษณะขององค์การ ระบบบริหารราชการ ซึ่งเป็นองค์การที่มีเหตุผลสมบูรณ์แบบ คุณลักษณะของการบริหารงานระบบราชการที่นำมาใช้ในระบบการบริหาร โรงเรียน ดังนี้

1.3.1 การจัดองค์การในโรงเรียน ต้องจัดระบบงานตามความชำนาญพิเศษ แบ่งแยกสายงานตามความเหมาะสมของลักษณะของลักษณะวิชา คือ แบ่งเป็นภาควิชาและแผนกต่าง ๆ

1.3.2 จัดระบบงานตามลำดับขั้นอย่างชัดเจน มีผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีผู้ช่วยของผู้ช่วยของผู้บริหารเป็นอันดับรองลงมา จนถึงผู้ปฏิบัติงาน

1.3.3 การบริหารงานในโรงเรียน ต้องมีกฎระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อใช้ในการควบคุมพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้เข้ารับการศึกษาในโรงเรียนด้วย

1.3.4 การจัดการงานแบบราชการจะต้องสร้างระบบให้เป็นแบบหลักประชาธิปไตยมากกว่าแบบประเพณีนิยมหรือระบบเผด็จการ

1.3.5 การจัดองค์การในสถานศึกษาในระบบราชการ ต้องคำนึงถึงการใช้คนหรือบุคคลกรตามความสามารถและตามสมรรถภาพพื้นฐาน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถให้เกิดแก่ผู้เรียน

2. ทฤษฎีประเพณีนิยมใหม่ ทฤษฎีนี้ยังสนใจในโครงสร้าง หลักการและเหตุผลแตกต่างไปจากเดิมตรงที่พยายามศึกษาว่าทำอย่างไร จึงจะบรรลุถึงคุณค่าวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์รองขององค์การ นั่นคือ ให้ความสำคัญในเรื่องคนมากขึ้น โดยถือว่าคนมีความสำคัญที่สุด และยอมรับว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือไปจากความต้องการสิ่งตอบแทนทางวัตถุอยู่อีกมาก ทฤษฎีนี้บางครั้งเรียกว่า ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารงานตามแนวมนุษยสัมพันธ์นี้ มุ่งพิจารณาบุคคลในลักษณะที่เปลี่ยนแปลง เคลื่อนไหว คือ เป็นพลวัต แทนที่จะพิจารณาในลักษณะเป็นเพียงองค์ประกอบทางกายภาพขององค์การ ทั้งยังได้เน้นในเรื่องความสำคัญของบุคคลเป็นอย่างมาก การจัดการตามแนวทฤษฎีนี้มี 5 ประการ คือ

2.1 คนมิใช่เศรษฐทรัพย์ที่จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพอื่น ๆ แต่คนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ ขวัญนับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากในการทำงาน

2.2 ปริมาณการทำงานของคนมิได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย

2.3 รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการกระตุ้นการทำงาน และให้ความสุขในการทำงาน มากกว่ารางวัลทางเศรษฐทรัพย์

2.4 การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะ มิได้ความหมายว่าจะอำนวยความสะดวกหรือประสิทธิภาพสูงสุดในการแบ่งงานกันเสมอไป

2.5 คนงานจะไม่มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการจัดการปทัสถานทางสังคม หรือรางวัลใด ๆ เป็นส่วนบุคคล หากแต่จะตอบสนองในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

3. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ แนวทฤษฎีนี้จะเน้นการกำจัดช่องว่างและข้อโต้แย้ง ระหว่างการบริหารงานแบบแนววิทยาศาสตร์ที่ดูภาระงานและผลที่ได้ กับการบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ที่ยึดจากการมีสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น ถ้าหากจะมุ่งที่บริหารไปในเพียงด้านเดียวแล้ว ก็จะทำให้ความสำคัญของอีกด้านหนึ่งน้อยลงไป ดังนั้น การศึกษาทางด้านทฤษฎีองค์การสมัยใหม่จึงต้องบริหารจัดการทั้งสองแบบไปด้วยกันและเพิ่มเติมส่วนที่ขาดให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากการศึกษาของ สุลเมธ เดียวอิสเรศ (2527, หน้า 44-46) พบว่า บทความที่แสดงความรู้ในการจัดองค์การและการบริหารของบาร์นาร์ด ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญต่าง ๆ ตามแนวทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนี้

3.1 ความพอใจที่แต่ละบุคคลได้รับจากองค์การ ขึ้นอยู่กับดุลยภาพระหว่างการให้ความสนับสนุนและความพอใจของผู้ร่วมงานในองค์การ ความพอใจนี้เป็นเครื่องแลกเปลี่ยนกับการให้ความสนับสนุนของผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นแรงขับและเครื่องจูงใจที่สำคัญมาก อาจเป็นเครื่องจูงใจทางวัตถุ ได้แก่ เงินหรือสิ่งของ หรือเครื่องจูงใจทางจิตใจ เช่น โอกาสที่จะมีผลงานเด่น เกียรติ อำนาจ ความภาคภูมิใจในฝีมือ สัมพันธภาพส่วนตัว เป็นต้น

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คือ ประสิทธิภาพเน้นระบบเกี่ยวกับความสำเร็จในด้านความร่วมมือร่วมใจและเป้าหมายขององค์การ ส่วนประสิทธิภาพเน้นบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึภพอใจที่แต่ละคนได้มาจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

3.3 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่ทำให้องค์การเป็นระบบแห่งความร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่มบุคคล มีระบบเชื่อมโยงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยที่บุคคลมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและเน้นความสำคัญขององค์การนอกระบบที่มีการติดต่อสื่อสารปรากฏชัดเจนแน่นอนและ

แจ้งเป็นทางการแก่สมาชิกทุกคน และเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์สื่อสารจะต้องมีสมรรถภาพสูง

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การนอกรูปแบบและองค์การในรูปแบบ บาร์นาร์ด ได้ชี้ให้เห็นว่าในองค์การตามรูปแบบนั้นจะต้องมีองค์การนอกรูปแบบแฝงอยู่ ซึ่งจะแบ่งแยกกันไม่ได้ เพราะการกระทำกิจกรรมต้องมีการปะทะสังสรรค์และมีความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญ คนเราจะเกิดความรู้สึกต่อเมื่อมีการปะทะสังสรรค์ในขณะทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งทำให้กลุ่มมีความรู้สึกโน้มน้าวใจไปในเรื่องที่กิจกรรมเหมือน ๆ กัน การคาดว่าองค์การจะเป็นนอกรูปแบบมากขึ้นหรืออยู่ในภาวะปกตินั้น ก็ขึ้นอยู่กับว่าเราทราบกรณีแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การมากเพียงไร

#### แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

#### ความหมายของบรรยากาศขององค์การ

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การ (Organization climate) ไว้หลายท่าน ดังนี้

สฎายุ ชีระวิชิตระกุล (2549, หน้า 89) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์การหรือความรู้สึกหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ ที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ความรู้สึกนั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกภายในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552, หน้า 29) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีลักษณะเฉพาะตัวทำให้องค์การแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สมาชิกขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ จะเข้าใจ รับรู้ความรู้สึกต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์การ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศขององค์การจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ

อเนก ผ่องแผ้ว (2552, หน้า 22) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์การต่อการปฏิบัติงาน

จาวรธรรม สิทธิโชค (2555, หน้า 22) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ โดยองค์การแต่ละแห่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน และบรรยากาศขององค์การจะมีส่วนร่วมช่วยผลักดันพฤติกรรมของคนในองค์การ และส่งผลต่อเป้าหมายขององค์การ

พิมพรรณ เสริมศิริ โภคา (2555, หน้า 18) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การนี้จะทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างกับอีกองค์การหนึ่ง

เรืองอุไร เสือดี (2556, หน้า 22) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง เป็นสภาพของการทำงานร่วมกันในองค์การที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ สามารถวัดได้จากการสอบถามทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและมีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

สมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 14) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพต่าง ๆ ขององค์การซึ่งมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานในองค์การ บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมของครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวม 8 มิติ

กิตติยา แสนสุข (2557, หน้า 25) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะตัว ทำให้องค์การแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สมาชิกองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ จะเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ

ทิพย์ภาวรินทร์ มีกรณ (2557, หน้า 23) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ โดยองค์การแต่ละแห่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน และบรรยากาศขององค์การจะมีส่วนช่วยผลักดันพฤติกรรมของคนในองค์การ และส่งผลต่อเป้าหมายขององค์การ

Halpin and Croft (1963, pp. 150-151) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของอาจารย์ด้วยกันและต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน บรรยากาศองค์การประกอบด้วยพฤติกรรมของครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวม 8 มิติ

Poole (1966, p. 57 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 221) ได้สรุปย่อความหมาย ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การขนาดใหญ่ จะแสดงคุณสมบัติขององค์การทั้งหมดหรือหน่วยย่อยขององค์การนั้น

2. บรรยากาศขององค์กร อธิบายสภาพขององค์กรมากกว่าเป็นการประเมินค่าขององค์กร หรือสะท้อนความรู้สึกขององค์กร

3. บรรยากาศขององค์กรเกิดจากการปฏิบัติงานประจำขององค์กร ซึ่งมีส่วนสำคัญ ต่อองค์กร และสมาชิก

4. บรรยากาศขององค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรม และทัศนคติของสมาชิก

Litwin and Stringer (1968, p. 1) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่า หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้ง โดยทางตรงและ ทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร

จากคำนิยามของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กร คือ การสัมผัสหรือรับรู้ถึงความรู้สึกในการปฏิบัติหน้าที่งาน รวมถึงพฤติกรรมการทำงานร่วมกันและ พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้รางวัลผลตอบแทน การให้ความสนับสนุน ความอบอุ่น เป็นต้น ซึ่งการรับรู้สิ่งเหล่านี้จะเป็นอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

#### **ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร**

บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรนั้น จะเป็นองค์กรประเภทใด ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่มีต่อบุคลากร ขององค์กรด้วย นักวิชาการได้ศึกษาถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร และเสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ชุนตัม จันท์สุวรรณ (2551, หน้า 14) กล่าวไว้ถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรว่า บรรยากาศขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์กร อันส่งผลต่อ การทำงาน ความพอใจ ตลอดจนประสิทธิภาพและผลของงาน

อุษา ขวัญเขตร (2551, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมาก ยังมีผลต่อ การจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ เต็มเวลา และเต็มใจ จะทำให้เกิดประสิทธิผลในหน่วยงานนั้น ๆ

จารุวรรณ สิทธิโชค (2555, หน้า 23) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อ การบริหารงานของผู้บริหาร หากบรรยากาศขององค์กรสนับสนุนการทำงาน ก็จะส่งผลต่อการทำงาน ภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่ง อาจมาจากบรรยากาศขององค์กร

สมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 15) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีส่วนร่วม ในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร

ที่จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์กร อันส่งผลต่อพฤติกรรม  
ในการทำงาน การจงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ

กิตติยา แสนสุข (2557, หน้า 30) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้  
การบริหาร ผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมากยังมีผลต่อการจงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ เต็มเวลา และเต็มใจ จะทำให้เกิด  
ประสิทธิผลในหน่วยงานนั้น ๆ

Brown and Moberg (1980, p. 420) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การต่อสมาชิกในองค์กร  
เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดรูปแบบ ความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ  
ขององค์การ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนปรับปรุงองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญที่จะทำให้การบริหารการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนให้ความร่วมมือ สามัคคีทำหน้าที่ที่ได้รับ  
มอบหมายด้วยความเต็มใจ ดังนั้นความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมาจากบรรยากาศองค์การ

#### **ทฤษฎีองค์การกับแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ**

การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การครั้งแรกนั้นเริ่มต้น โดย Letwin (1930 อ้างถึงใน บุญมั่ง  
ธนาสุภวัฒน์, 2537, หน้า 91) ได้ศึกษาพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ  
พบว่า พฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กรจะขึ้นกับบุคลิกหรือคุณลักษณะของบุคคลหรือได้รับ  
อิทธิพลมาจากบุคลิกหรือลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลผู้นั้นและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศ  
องค์การนั้น ต่อมา Brunswik (1993) ได้พยายามที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เกิดความชัดเจนเรื่องของ  
บรรยากาศองค์การมากขึ้นด้วยการให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับผลกระทบของคุณภาพของ  
บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมของบุคคล (Gibson, Ivencevich, & Donnelly, 1979, pp. 314-315)

นอกเหนือจากผู้ริเริ่มในการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เช่น Letwin and Brunswik  
แล้วยังมีบุคคลอื่น ๆ อีกจำนวนมากที่ศึกษาด้วยการใช้ทฤษฎีและแนวทางการศึกษาที่แตกต่างกัน  
ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละคนซึ่ง (Gibson, Lvencevich, & Donnelly, 1979, p. 316  
อ้างถึงใน อุษา ขวัญเขตร, 2551, หน้า 30-31) ได้ประมวลทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับ  
บรรยากาศองค์การที่ศึกษาไว้ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 1 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีและแนวความคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor	มีวิธีการบริหารงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	มีการจัดแบ่งสายงานและกำหนดสายบังคับบัญชาให้นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของ Wodward LoWrence and Lorsch	มีความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและการปฏิบัติงาน	ตัวกำหนดบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการทำงาน คือ โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยี
ทฤษฎี Cybermeics	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed	ขอบเขตหรือระยะของการบังคับบัญชา	ใช้มาตรวัดเพื่อประเมินค่าองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับองค์การ ฝึกรอบรมของผู้จัดการและสภาพการวางแผนในองค์การ
การกระจายอำนาจ	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติ	การมอบงานอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจความเชื่อมั่นของบุคคล
ระบบ 4 ของ Likert	กระบวนการกลุ่มมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสาร	บรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่ของ ความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment)	ต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล	ส่งเสริมบรรยากาศที่สนองต่อบุคคลในด้านความรับผิดชอบ การยอมรับและโอกาสในความก้าวหน้า

ตามทฤษฎีและแนวคิด ในการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า เมื่อองค์การบริหารงาน ตามทฤษฎีใดก็ตาม มักจะทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีนั้น ๆ เมื่อแนวคิดทฤษฎีนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศขององค์การก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามนั้น และจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในองค์การ

#### องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ

Litwin and Stringer (1963 อ้างถึงใน สุวภัทร ช้างนะ, 2555, หน้า 44-46) ได้กล่าวถึง บรรยากาศขององค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล สิ่งแวดล้อมกล่าวถึง องค์ประกอบขององค์การไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน
4. การให้รางวัลและการลงโทษ
5. ความขัดแย้ง
6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง
7. ความภักดีต่อองค์การ
8. ความเสี่ยงภัย

ดังนั้น จึงสรุปว่า บรรยากาศขององค์การมีหลายองค์ประกอบ มีความแตกต่างกันไปตาม แนวคิดของแต่ละบุคคล สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและประมวลแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับบรรยากาศขององค์การ ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นหลักในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การด้านนี้ คือ ความรู้สึก ของสมาชิกในองค์การ เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับ ในการบริหารควบคุมการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่จำกัดในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งอาจทำให้การลดน้อยลงหรือเพิ่มความท้าทายและ ความสำเร็จให้เพิ่มมากขึ้น McGregor (1960 อ้างถึงใน วันชัย แก้วมณี, 2552, หน้า 25) กล่าวว่า การที่โครงสร้างขององค์การมีมากมาย มีการควบคุม ความเคร่งเครียดต่อกฎระเบียบ ขาดความยืดหยุ่น ของงาน ทำให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพในองค์การทำให้เกิดบรรยากาศเคร่งเครียดไม่จูงใจให้ บุคลากรชื่นชอบองค์การ

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความรู้สึกของสมาชิก ในองค์การเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ การมีความรับผิดชอบ อิสระ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย



คนที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจะมีความรู้สึกว่บรรยากาศองค์การเป็นไปได้ด้วยดี Horowitz (1961 อ้างถึงใน วันชัย แก้วมณี, 2552, หน้า 25-26) พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในความต้องการความสำเร็จสูง จะชอบทำงานที่ให้ความรับผิดชอบเอง หรือบุคคลที่มีความรับผิดชอบมักจะทำงานที่สามารถทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะรอโอกาสให้ผ่านมา ถึงแม้จะมีโอกาสที่ประสบความสำเร็จเท่ากัน และมักต้องการข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อจะได้นำไปปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเอง โอกาสหรือแรงจูงใจภายในเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จขึ้น ทำให้บรรยากาศในด้านนี้ดีขึ้น แต่ถ้าสถานการณ์นั้นบีบบังคับว่าจะต้องมีความสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบของบุคคลจะทำให้คุณค่าของแรงจูงใจภายในลดลง แม้ว่างานจะประสบความสำเร็จก็ตาม ดังนั้น แรงจูงใจภายในที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จนั้น ทำให้บรรยากาศองค์การดีขึ้น ทำให้บุคคลที่มีความรับผิดชอบ เกิดบรรยากาศของการเป็นนายคนมากกว่าบรรยากาศองค์การที่จะเน้นความมีอิสระในการทำงาน บรรยากาศของการมีความรับผิดชอบ และส่งผลต่อพลังอำนาจได้ โดยบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคคลมีความรับผิดชอบในงาน จะแสวงหาการควบคุม ซึ่งเป็นการกระตุ้นพลังอำนาจได้

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth & support) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับการช่วยเหลือ มีมิตรภาพต่อกัน ความอบอุ่นการให้การสนับสนุนจะช่วยในการลดปริมาณความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ในองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งองค์ประกอบในด้านนี้ มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างบรรยากาศองค์การให้เกิดความไว้วางใจและเกิดความผูกพันในองค์การ

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward & punishment) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับการได้รับรางวัลเมื่อมีการปฏิบัติงานดีประสบความสำเร็จ และได้รับความยุติธรรมในการประเมิน องค์ประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษในการทำงานในองค์การซึ่งสิ่งที่คนชื่นชมมากกว่าเมื่อระบบการให้รางวัลมีรูปแบบที่ชัดเจนและหลักการในการประเมินเป็นไปอย่างยุติธรรม

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน เมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาแล้วนั้น จะทำให้บรรยากาศในองค์การตึงเครียด แต่การแก้ปัญหาคความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่สำคัญในองค์การ

6. มาตรฐานงานและความคาดหวัง (Performance standard & expectation) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และผลของการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจน มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังจะช่วยกระตุ้นการจูงใจ

ความต้องการเพื่อมีอำนาจ องค์การใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเกินไปจะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลและก่อให้เกิดความรู้สึกถึงบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันได้

7. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) องค์ประกอบด้านนี้ เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งเป็นค่านิยมของสมาชิกในองค์การที่เป็นทางการไม่เพียงเป็นที่ทำงานของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณลักษณะของแต่ละบุคคล และเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญยิ่ง

8. ความเสี่ยงภัย (Risk) เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน หรืองานที่ทำแล้วเกิดความท้อแท้ในความสามารถ หรือการตัดสินใจไปแนวทางที่ลดความเสี่ยงมากที่สุดซึ่งมีความสำคัญในการกระตุ้นในด้านความสำเร็จ

Halpin and Croft (1963, pp. 133-152) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ แล้วสรุปได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมของครูร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกเป็นพฤติกรรมของครู 4 มิติ กับพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวมเป็น 8 มิติ ด้วยกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ

1. มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนที่มักจะทำงานโดยขาดความสามัคคีกันในกลุ่มเพื่อน
2. มิติอุปสรรค (Hindrancel) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า การทำงานของเพื่อนมีความคล่องตัวหรือไม่มีความสะดวก
3. มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรักหมั่น
4. มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรักหมั่นเพราะได้รับการตอบสนองทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน 4 มิติ

1. มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การที่มีต่อผู้บริหาร ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง และสมาชิกในองค์การ เฉพาะแต่ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมักจะเคร่งครัดต่อระเบียบ หรือความคิดเห็นอื่นใด
2. มิติมุ่งผลงาน (Production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมการสั่งการบังคับและติดตามผลการปฏิบัติงานเคร่งครัด สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

3. มิติแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้คำแนะนำจะกระตุ้น และจูงใจให้ผู้ร่วมงานในองค์กร โดยไม่ใช้การควบคุม ตรวจจับ โดยจะแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็น แบบอย่างที่ดี และเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

4. มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ผู้บริหารแสดงถึงความมีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกหรือผู้ร่วมงาน ในองค์กรแล้ว

Forehand (1964, p. 162) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร ประกอบไปด้วย

1. ขนาดและโครงสร้าง (Size and structure)
2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership styles)
3. ความซับซ้อนของระบบ (System complexity)
4. เป้าหมาย (Goal direction)
5. เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (Communication network)

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

### ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา เขต 1 โดยกำหนด เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรต้น ที่ผ่านมานักวิจัยได้ค้นพบความสัมพันธ์ของขนาดโรงเรียน กับบรรยากาศองค์กร ดังนี้

#### 1. เพศ

สถานภาพการปฏิบัติงานทั่วไปขององค์กรย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ตามสภาพงาน และเพศในความแตกต่างเรื่องเพศไม่ได้หมายความว่าเพศเดียวกันต้องคิด และต้อง ทำเหมือนกัน ในความเป็นจริงไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ก็อาจคิดได้เหมือนกันในบางเรื่อง แต่เมื่อเปรียบเทียบกันในภาพรวมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรม และสังคมแตกต่างกัน จึงถือเอาความแตกต่างในเรื่องนี้มาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวอย่าง ดังนี้ เพศชายและเพศหญิง จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ ดังที่ วิภาวี มหารักษ์กะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันและเมื่อจำแนกตามลักษณะงาน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมและ

พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยพนักงานสายปฏิบัติการที่มีลักษณะงานเลขานุการ ลักษณะงานห้องสมุด และลักษณะงานสนับสนุน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มากกว่าพนักงานสายปฏิบัติการที่มีลักษณะงานผู้ช่วยครู จากงานวิจัยที่กล่าวถึงแสดงให้เห็นว่า เพศที่ต่างกันมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็นต่างกัน และเหมือนกันได้บางเรื่อง ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ๆ เพศหญิงและเพศชายจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและสำคัญที่นำมาศึกษา

## 2. ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็นขนาดกลางและขนาดใหญ่ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่นำมาศึกษาอีกตัวแปรหนึ่ง ขนาดขององค์กรหรือสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร ดังที่ รุ่งทิพย์ พันภัยพาล (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีบรรยากาศองค์กรแบบรวบอำนาจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นมิติที่ 7 เป็นแบบอย่างที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่กล่าวถึงแสดงให้เห็นว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็นต่างกัน และเหมือนกันได้บางเรื่อง ดังนั้นขนาดของโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและสำคัญที่นำมาศึกษา

## 3. ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน คือ จำนวนปริมาณประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน โดยจำนวน และความหลากหลายของตำแหน่ง การบริหารดูแลระยะเวลาที่ปฏิบัติกับแต่ละตำแหน่ง เพื่อจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัชรินทร์ วิจิตวงษ์ (2548, หน้า 33 อ้างถึงใน ศิริอร โมราอรรถ, 2558, หน้า 40) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานที่นานพอที่จะรู้จัก และเข้าใจในการประจำที่ทำภายในระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังที่ ศศิณดา กาวิตา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในอำเภอเขาชีชมภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีพฤติกรรมในด้านมิติมิตรสัมพันธ์สูงกว่าครูที่มีอายุการสอน 6-10 ปี มิติมุ่งผลงาน พบว่า ครูที่มีอายุการสอน 1-5 ปี และครูที่มีการสอน 6-10 ปี มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่กล่าวถึงแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็นต่างกัน และเหมือนกันได้บางเรื่อง ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและสำคัญที่นำมาศึกษา

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

วิภาวี มหารักษ์กะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสัมพันธระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามลักษณะงาน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสายปฏิบัติการที่มีลักษณะงานเลขานุการ ลักษณะงานห้องสมุด และลักษณะงาน สนับสนุน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานสายปฏิบัติการที่มีลักษณะงานผู้ช่วยครู

รุ่งทิพย์ พันภัยพาล (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมเป็นบรรยากาศองค์การแบบรวบอำนาจ บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมเป็นบรรยากาศองค์การแบบควบคุม บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมเป็นบรรยากาศองค์การแบบเปิด บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมเป็นบรรยากาศองค์การแบบสนิทสนม เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มิติที่ 7 เป็นแบบอย่างที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุษา ขวัญเขตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 และเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องข่ายการศึกษา ประเภทของโรงเรียน ตำแหน่งและอายุงานของผู้สอนที่ต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ระยอง เขต 2 จำนวน 274 คน พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีบรรยากาศแบบอิสระ

ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ  
และตำแหน่งของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 181 คน โดยใช้  
เครื่องมือ OCDQ วัดบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมเป็นแบบแจ่มใส และบรรยากาศ  
องค์การ ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ และตำแหน่ง พบว่า พฤติกรรมครูเป็นแบบ  
มติขวัญกำลังใจ และพฤติกรรมผู้บริหารเป็นแบบอย่าง เหมือนกัน และเปรียบเทียบความแตกต่าง  
พฤติกรรมครูและผู้บริหาร 8 มิติ จำแนกตามเพศ พฤติกรรมครู มติขาดความสามัคคี มติอุปสรรค  
มติขวัญกำลังใจ มติมิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนพฤติกรรม  
ผู้บริหาร มติห่างเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนมิติอื่น ๆ แตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามตำแหน่ง ทุกมิติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันชัย แก้วมณี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครู  
ในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผลการวิจัย  
พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศ การรับรู้  
บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพศชายและเพศหญิงโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

อนุก ผ่องแผ้ว (2552, บทคัดย่อ) ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในอำเภอตาพระยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 และเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ ที่มีขนาด  
ต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนในอำเภอตาพระยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 264 คน โดยใช้เครื่องมือ  
OCDQ วัดบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 เป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส โรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศ  
แบบควบคุม โรงเรียนขนาดกลางมีบรรยากาศแบบแจ่มใส โรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศแบบอิสระ

จิริ ลือชา (2554, บทคัดย่อ) ผู้วิจัยได้ศึกษาและเปรียบเทียบ แบบบรรยากาศของโรงเรียน พนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยจำแนกตามเพศ และสายงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 121 คน พบว่า บรรยากาศของ โรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นบรรยากาศ แจ่มใส

จารุวรรณ สิทธิโชค (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 108 คนโดยใช้ เครื่องมือ OCDQ วัดบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของ เขต 2 เป็นบรรยากาศแบบอิสระ

พิมพรรณ เสริมศิริโกศา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศและตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียน อนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2555 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 88 คน

ภัตต์นิชา ธรรมจง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในอำเภอ นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติ หน้าที่ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่าง 132 คน บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หทัยชนก บุญมาก (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2554 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 5 โรงเรียน 129 คน บรรยากาศองค์การของ โรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านพฤติกรรมของ

เพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

เรื่องอุไร เสือคี (2556, บทคัดย่อ) ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง 239 คน บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพิรณัฐ หล้าสวัสดิ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 103 คน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มบางละมุง 1 โดยรวมเป็นแบบอิสระ

สุมาลัย หงษา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความเสียหายและการรับความเสียหาย ด้านมาตรการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ และด้านความขัดแย้งตามลำดับ



สมเจตน์ วิโรกร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 86 คน พบว่า บรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีบรรยากาศแบบควบคุม

กิตติยา แสนสุข (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายนურพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการทั่วไป และครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังนурพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 205 คน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายนურพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีบรรยากาศแบบแจ่มใส

กุลิสรา ภาณุไพศาล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 จำนวน 80 คน บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านสนับสนุน และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน และด้านการยอมรับการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง

ชยาภัสร์ วงษ์ประภรณ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาคลองหาด จำแนกตามเพศ

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพย์ภาวรินทร์ มีกรรม (2557, บทคัดย่อ) ผู้วิจัยได้ศึกษาและเปรียบเทียบ แบบบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตำแหน่งของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จำนวน 234 คน พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 เป็นบรรยากาศแบบรวบอำนาจ

วรนุช รักรธรรม (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สทวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 191 คน บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร มาตรฐานการปฏิบัติงานการให้รางวัลและการลงโทษ โครงสร้างหน่วยงานและด้านความรับผิดชอบ

ศิริอร โมราอรรถ (2558, บทคัดย่อ) ผู้วิจัยได้ศึกษาและเปรียบเทียบ แบบบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มิติขวัญกำลังใจ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติเป็นแบบอย่าง ยกเว้นมิติขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก และมิติขาดความสามัคคี อยู่ในระดับน้อย

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Halpin and Croft (1963, pp. 133-135) ได้ร่วมกันสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดบรรยากาศองค์การชื่อ Organizational climate description Questionnaire (OCDQ) ขึ้นในปี ค.ศ. 1963 ใช้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 71 โรงเรียนแล้วจัดเป็นบรรยากาศของโรงเรียนได้

6 แบบ และจากผลการวิจัยครั้งนั้น ฮาลปีน พบว่า บรรยากาศโรงเรียนจะเรียงเป็นลำดับต่อเนื่องกัน จากแบบที่พึงประสงค์ที่สุดจนถึงแบบที่ไม่พึงประสงค์ คือ บรรยากาศเปิด บรรยากาศอิสระ บรรยากาศควบคุม บรรยากาศสนิทสนม บรรยากาศรวบอำนาจ และบรรยากาศปิด

Tanner (1967, p. 89-A) ได้ทำการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม OCDQ ศึกษากับครูในโรงเรียนที่อยู่ในเขตการศึกษาของเมืองดีทรอยท์ (Detroit metropolitan area) รวม 9 เขต จำนวนครู 826 คน แยกเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 9 โรงเรียน มัธยมศึกษาตอนต้น 9 โรงเรียน และประถมศึกษา 7 โรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษามีบรรยากาศเปิด โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นมีบรรยากาศสนิทสนม โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายจะมีบรรยากาศปิด

Comings (1974, p. 4890-A) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา จำนวน 28 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ ถามครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สภาพส่วนตัวของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

Taylor (1989, p. 4890-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพความเป็นผู้นำของครูใหญ่กับบรรยากาศการจ้ดองค์การโรงเรียนประถมศึกษาในดิสตริกต์ ออฟ โคลัมเบีย พบว่าการปรับปรุงบรรยากาศในโรงเรียนที่เป็นจริงกับความคาดหวัง มีความแตกต่างกัน บรรยากาศโรงเรียนที่เป็นไปตามความคาดหวังของครูใหญ่และครู องค์ประกอบโรงเรียนที่เป็นจริง และความคาดหวังแตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สรุปว่า บรรยากาศองค์การ ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของครูและบุคลากรในองค์การได้ดี เนื่องจากสามารถใช้ศึกษาผลกระทบด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ ดังนั้น การสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาจึงเป็นเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนในองค์การปรารถนา เพื่อให้เกิดบรรยากาศการปฏิบัติงานที่อบอุ่นรู้สึกเป็นกันเองในการทำงาน ซึ่งจะทำให้กิจกรรมส่วนรวมขององค์การบรรลุเป้าหมาย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 229 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 146 คน ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 2.1 ประเมินขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน

- 2.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนโดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติการสอนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
<b>ขนาดกลาง</b>		
โรงเรียนห้วยสาธิตกา	9	6
โรงเรียนวัดศรีพโลทัย	8	5
โรงเรียนวัดนาเขื่อน	7	4
โรงเรียนวัดบุญญราศรี	12	8
โรงเรียนนาป่ามโนรถ	9	6
โรงเรียนวัดสำนักบก	10	6
โรงเรียนวัดราษฎร์สโมสร	15	10
รวม	70	45
<b>ขนาดใหญ่</b>		
โรงเรียนอนุบาลวัดอู่ตะเภา	52	33
โรงเรียนอนุบาลพุทธชยาม (วัดเขาบางทราย)	22	14
โรงเรียนวัดดอนคำรังธรรม	32	20
โรงเรียนวัดทองคั้ง (ไพโรจน์ประชาสรรค์)	53	34
รวม	159	101
รวมทั้งสิ้น	229	146

จากตารางที่ 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างโดยทำการสุ่มตามขนาดโรงเรียน โดยจำนวนประชากรโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 159 คน สุ่มตัวอย่าง 101 คน โรงเรียนขนาดกลาง 70 คน สุ่มตัวอย่าง 45 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 146 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดแบบบรรยากาศองค์การสร้างตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ โดยปรับปรุงแบบวัดบรรยากาศองค์การในงานวิจัยของสฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2549) มาใช้เก็บข้อมูล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ วัดบรรยากาศองค์การ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ คำถามข้อ 1-3 วัดองค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ คำถามข้อ 4-6 วัดองค์ประกอบด้านความท้าทายและรับผิดชอบ คำถามข้อ 7-10 วัดองค์ประกอบด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนคำถามข้อ 11-14 วัดองค์ประกอบด้านการให้รางวัลและการลงโทษ คำถามข้อ 15-18 วัดองค์ประกอบด้านความขัดแย้ง คำถามข้อ 19-22 วัดองค์ประกอบด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง คำถามข้อ 23-25 วัดองค์ประกอบด้านความภักดีต่อองค์การ คำถามข้อ 26-28 วัดองค์ประกอบด้านความเสี่งภัย

วิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1976, pp. 16-24) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนเกณฑ์บรรยายค่าองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 นำไปเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24) พิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้าน ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับ เกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยเลือกตอบประเด็นที่ท่านเห็นว่ามีควมจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การมากที่สุด โดยจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

เลือกอันดับ 1 ให้น้ำหนักคะแนน 3

เลือกอันดับ 2 ให้น้ำหนักคะแนน 2

เลือกอันดับ 3 ให้น้ำหนักคะแนน 1

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยทำความเข้าใจจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการประมวลความรู้และข้อมูลที่ศึกษาในเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของเครื่องมือ

3. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ แบบวัดบรรยากาศองค์การของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ โดยปรับปรุงจากแบบวัดบรรยากาศองค์การในการวิจัยของสฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2549) มาใช้เก็บข้อมูลครั้งนี้

องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ มี 3 ข้อ คือ คำถาม ข้อ 1-3

องค์ประกอบด้านความท้าทายและรับผิดชอบ มี 3 ข้อ คือ คำถาม ข้อ 4-6

องค์ประกอบด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนคำถาม มี 4 ข้อ คือ คำถาม ข้อ 7-10

องค์ประกอบด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มี 4 ข้อ คือ คำถาม ข้อ 11-14

องค์ประกอบด้านความขัดแย้ง มี 4 ข้อ คือ คำถาม ข้อ 15-18

องค์ประกอบด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มี 4 ข้อ คือ คำถาม ข้อ 19-22

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงสร้างเป็นแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) (ประยูร อิ่มสวาสดี, 2552, หน้า 74) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านคือ

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ดร.สมุทรา ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 นางสาวจำเรียง ไพบูลย์เบ็ญจะ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราษฎร์โมสร

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.75

8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .93

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการกรอกข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 146 ฉบับ ส่งไปยังผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้วยตนเอง
3. ติดตามผลการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมเพื่อตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์
2. วิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการหาระดับบรรยากาศองค์การและการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติ ดังนี้
  - 1.1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
  - 1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
  - 1.3 ค่าร้อยละ (%)

## 2. สถิติทดสอบสมมติฐาน

2.1 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามขนาด โรงเรียน สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่าง (*t*-test)

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อแตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least significant difference (*LSD*)

3. วิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยให้เด็ก 3 อันดับ และให้ค่าน้ำหนักคะแนน คือ อันดับ 1 ให้ 3 คะแนน อันดับ 2 ให้ 2 คะแนน และอันดับ 3 ให้ 1 คะแนน แล้วหาค่าน้ำหนักคะแนน แล้วคิดสรุปเป็นคะแนนรวมเพื่อจัดอันดับตามความต้องการเรียงจากคะแนนรวมมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นอันดับสองและสาม ตามลำดับ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
$SD$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
$t$	แทน	ค่าแจกแจงความถี่แบบที ( $t$ -test)
$F$	แทน	ค่าสถิติแจกแจง $F$
$MS$	แทน	ค่าความแปรปรวน
$SS$	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
$df$	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
*	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร และเปรียบเทียบบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 โดยจำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	65	44.52
หญิง	81	55.48
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 55.48 เป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 44.52

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกขนาดของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ขนาดของโรงเรียน</b>		
ขนาดกลาง	45	30.82
ขนาดใหญ่	101	69.18
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 69.18 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
น้อยกว่า 10 ปี	79	54.11
10-20 ปี	27	18.49
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	27.40
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 18.49 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ และเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 โดยจำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 6-18

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	บรรยากาศองค์การ	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	ด้านโครงสร้างองค์การ	4.31	0.64	มาก	4
2.	ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	4.24	0.66	มาก	6
3.	ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.32	0.61	มาก	3
4.	ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	4.13	0.68	มาก	8
5.	ด้านความขัดแย้ง	4.22	0.70	มาก	7
6.	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	4.29	0.62	มาก	5
7.	ด้านความภักดีต่อองค์การ	4.44	0.63	มาก	1
8.	ด้านความเสียภัย	4.39	0.66	มาก	2
รวม		4.29	0.57	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านความเสียภัย และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การ

ข้อ	บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างของการบริหาร และขอบข่ายหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน	4.44	0.66	มาก	1
2.	โครงสร้างของการบริหารงานของโรงเรียน มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.29	0.71	มาก	2
3.	โรงเรียนมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม	4.20	0.77	มาก	3
รวม		4.31	0.64	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวม  
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียน  
มีการกำหนดโครงสร้างของการบริหารและขอบข่ายหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน  
โครงสร้างของการบริหารงานของโรงเรียนมีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานของท่าน และโรงเรียน  
มีการกระจายงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ

ข้อ	บรรยากาศองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	การรู้สึกได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.18	0.74	มาก	2
2.	การได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน	4.27	0.71	มาก	1
3.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ต่อความสามารถของท่าน	4.26	0.77	มาก	3
รวม		4.24	0.66	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน การรู้สึกได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน ตามลำดับ



ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

ข้อ	บรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	มิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเป็นไปตามที่ ทุกคนคาดหวัง	4.29	0.72	มาก	3
2.	ได้รับการสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.24	0.82	มาก	4
3.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	4.38	0.71	มาก	2
4.	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานช่วยเหลือกัน สนับสนุนกันเป็นอย่างดี	4.39	0.67	มาก	1
รวม		4.32	0.61	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน  
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานช่วยเหลือกัน สนับสนุนกันเป็นอย่างดี โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่าน  
ได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเป็นไปตามที่ทุกคนคาดหวัง  
ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

ข้อ	บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	โรงเรียนมีความยุติธรรมให้การให้รางวัลตอบแทน จากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมาย	4.24	0.79	มาก	1
2.	การให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนมีความพอเพียง	4.19	0.75	มาก	2
3.	โรงเรียนเคยขึ้นเงินเดือนให้ท่านเนื่องมาจาก ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	4.05	0.85	มาก	3
4.	เมื่อมีการทำงานผิดพลาด โรงเรียนจะมีการพิจารณา ตัดเงินเดือนหรือลงโทษ	4.01	0.91	มาก	4
รวม		4.13	0.68	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ  
โดยรวมในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียน  
มีความยุติธรรมให้การให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย  
การให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมีความพอเพียง และโรงเรียน  
เคยขึ้นเงินเดือนให้ท่านเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านความขัดแย้ง

ข้อ	บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	ผู้ร่วมงานของท่านยินดีที่จะยอมรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.25	0.73	มาก	2
2.	เมื่อมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันกับท่าน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังเหตุผลของท่าน	4.15	0.87	มาก	4
3.	การร่วมงานของท่านจะไม่มีอคติกันอีกหลังจาก ข้อขัดแย้งยุติลง	4.24	0.74	มาก	3
4.	การร่วมงานของท่านปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น หลังข้อขัดแย้งยุติลง	4.26	0.80	มาก	1
รวม		4.22	0.70	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมงานของท่าน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่นหลังข้อขัดแย้งยุติลง ผู้ร่วมงานของท่านยินดีที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการร่วมงานของท่านจะไม่มีอคติกันอีกหลังจากข้อขัดแย้งยุติลง ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

ข้อ	บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	n = 146		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1.	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียนสอดคล้องตามลักษณะการทำงานของท่าน	4.31	0.68	มาก	3
2.	โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ในการทำงานขั้นต่ำไว้อย่างชัดเจน	4.20	0.77	มาก	4
3.	โรงเรียนมีการยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.35	0.70	มาก	1
4.	โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายงานที่มีการยกระดับ ประสิทธิภาพการทำงานขึ้น เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ ตามแผนที่ตั้งไว้ให้เกิดผลสำเร็จ	4.32	0.69	มาก	2
รวม		4.29	0.62	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายงานที่มีการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขึ้น เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่ตั้งไว้ให้เกิดผลสำเร็จ และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสอดคล้องตามลักษณะการทำงานของท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านความภักดีต่อองค์การ

ข้อ	บรรยากาศองค์การ ด้านความภักดีต่อองค์การ	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	4.49	0.70	มาก	1
2.	บุคลากรในโรงเรียนมีความรักสามัคคีกัน	4.37	0.71	มาก	3
3.	การทำงานของท่านร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน	4.45	0.72	มาก	2
รวม		4.44	0.63	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความภักดีต่อองค์การ โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ การร่วมงานของท่านร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีความรักสามัคคีกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านความเสียงภัย

ข้อ	บรรยากาศองค์การ ด้านความเสียงภัย	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1.	งานใดที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ท่านจะตัดสินใจทำทันที	4.51	0.64	มากที่สุด	1
2.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานใหญ่ที่ท้าทาย ความสามารถของท่าน	4.32	0.77	มาก	3
3.	นโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชา มีความกล้าเสี่ยง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด	4.34	0.82	มาก	2
รวม		4.39	0.66	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความเสียงภัย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 1 งานใดที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนท่านจะตัดสินใจทำทันที อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานใดที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนท่านจะตัดสินใจทำทันที นโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชา มีความกล้าเสี่ยง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด และ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานใหญ่ ที่ท้าทายความสามารถของท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	ชาย ( <i>n</i> = 65)		หญิง ( <i>n</i> = 85)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.26	0.70	4.35	0.60	-0.83	.41
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	4.16	0.68	4.30	0.64	-1.24	.22
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.29	0.57	4.35	0.65	-.55	.58
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	4.02	0.66	4.21	0.69	-1.76	.08
5. ด้านความขัดแย้ง	4.20	0.65	4.25	0.73	-.44	.66
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและ ความคาดหวัง	4.22	0.63	4.35	0.61	-1.32	.19
7. ด้านความภักดีต่อองค์การ	4.42	0.57	4.45	0.68	-.30	.76
8. ด้านความเสียหาย	4.34	0.65	4.33	0.57	-.78	.44
รวม	4.23	0.56	4.35	0.60	-1.06	.29

จากตารางที่ 15 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม  
ขนาดของโรงเรียน

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ขนาดกลาง ( <i>n</i> = 45)		ขนาดใหญ่ ( <i>n</i> = 101)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.10	0.59	4.40	0.65	-2.76*	.01
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.93	0.63	4.38	0.63	-4.01*	.00
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.06	0.59	4.44	0.59	-3.60*	.00
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.79	0.65	4.27	0.64	-4.18*	.00
5. ด้านความขัดแย้ง	3.88	0.65	4.38	0.66	-4.26*	.00
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและ ความคาดหวัง	4.09	0.59	4.39	0.61	-2.78*	.01
7. ด้านความภักดีต่อองค์การ	4.29	0.67	4.50	0.61	-1.85	.07
8. ด้านความเสียภัย	4.18	0.65	4.48	0.64	-2.58*	.01
รวม	4.03	0.53	4.40	0.55	-3.92*	.00

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความภักดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศองค์การของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนขนาดกลาง



ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยายาสองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 ตั้งกััดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

บรรยายาสองค์การของโรงเรียน	ประสบการณ์การทำงาน											
	น้อยกว่า 10 ปี (n = 79)				10-20 ปี (n = 27)				มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (n = 40)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.24	0.64	มาก	5	4.51	0.64	มากที่สุด	1	4.32	0.63	มาก	3
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	4.19	0.67	มาก	7	4.41	0.69	มาก	3	4.23	0.62	มาก	6
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.31	0.63	มาก	3	4.37	0.67	มาก	5	4.31	0.54	มาก	4
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	4.09	0.71	มาก	8	4.21	0.62	มาก	8	4.14	0.68	มาก	8
5. ด้านความขัดแย้ง	4.20	0.67	มาก	6	4.32	0.71	มาก	7	4.20	0.75	มาก	7
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง	4.27	0.65	มาก	4	4.41	0.58	มาก	4	4.27	0.58	มาก	5
7. ด้านความภักดีต่อองค์การ	4.44	0.66	มาก	1	4.44	0.61	มาก	2	4.43	0.60	มาก	1
8. ด้านความเสียงภัย	4.39	0.67	มาก	2	4.37	0.66	มาก	6	4.39	0.65	มาก	2
รวม	4.26	0.58	มาก		4.37	0.57	มาก		4.28	0.55	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านความเสียภัย และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความภักดีต่อองค์การ และด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านความเสียภัย และด้านโครงสร้างองค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้าน โครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	0.71	1.74	.18
	ภายในกลุ่ม	58.28	143	0.41		
	รวม	59.70	145			
ด้านความท้าทายและ ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.96	2	0.48	1.10	.33
	ภายในกลุ่ม	62.53	143	0.44		
	รวม	63.50	145			
ด้านความอบอุ่นและ การสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.04	0.10	.91
	ภายในกลุ่ม	54.32	143	0.38		
	รวม	54.40	145			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2	0.16	0.34	.71
	ภายในกลุ่ม	66.59	143	0.47		
	รวม	66.91	145			
ด้านความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.16	0.34	.71
	ภายในกลุ่ม	69.89	143	0.49		
	รวม	70.22	145			
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.55	.58
	ภายในกลุ่ม	54.79	143	0.38		
	รวม	55.21	145			
ด้านความภักดีต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.00	.99
	ภายในกลุ่ม	58.17	143	0.41		
	รวม	58.17	145			
ด้านความเสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.01	.99
	ภายในกลุ่ม	62.81	143	0.44		
	รวม	62.82	145			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.41	.67
	ภายในกลุ่ม	46.17	143	0.32		
	รวม	46.44	145			

จากตารางที่ 18 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประเภทองค์การดำเนินงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 รายละเอียดดังตารางที่ 19-26

ตารางที่ 19 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การ

แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศ องค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ	เลือกอันดับ 1		เลือกอันดับ 2		เลือกอันดับ 3		รวม	อันดับ
	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก		
	(f)	(3)	(f)	(2)	(f)	(1)		
1. โรงเรียนควรกำหนดโครงสร้าง ของการบริหารและมอบหมายหน้าที่ ให้ชัดเจนมากขึ้น	59	177	61	122	26	26	325	4
2. โรงเรียนควรกระจายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เหมาะสม	76	228	56	112	14	14	354	3
3. โรงเรียนควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานผิดพลาด น้อยลง	89	267	54	108	3	3	378	1
4. ครูควรมีความเข้าใจเป้าหมาย และนโยบายของโรงเรียน	74	222	63	126	9	9	357	2
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	0	0	0	0	0	0	5

จากตารางที่ 19 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงาน ครูควรมีความเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน และโรงเรียนควรกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ

แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศ องค์การ ด้านความท้าทายและ ความรับผิดชอบ	เลือกอันดับ 1		เลือกอันดับ 2		เลือกอันดับ 3		รวม	อันดับ
	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก		
	(f)	(3)	(f)	(2)	(f)	(1)		
1. ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของครูและ บุคลากรไว้อย่างชัดเจน	98	294	36	72	12	12	378	1
2. ครูควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ	79	237	58	116	9	9	362	3
3. โรงเรียนควรมอบหมายงาน ในปริมาณที่เหมาะสมเพื่อให้เกิด ผลสำเร็จในงานและทำให้งาน มีคุณภาพ	71	213	65	130	10	10	353	4
4. โรงเรียนควรมอบหมายงาน ตามความถนัด ความสามารถ ของครูและบุคลากร	87	261	54	108	5	5	374	2
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	0		0		0	0	5

จากตารางที่ 20 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน  
ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร  
ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และ โรงเรียนควรมอบหมาย  
งานตามความถนัด ความสามารถของครูและบุคลากร และครูควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย  
อย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศ องค์กร ด้านความอบอุ่นและ การสนับสนุน	เลือกอันดับ 1		เลือกอันดับ 2		เลือกอันดับ 3		รวม	อันดับ
	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก		
	(f)	(3)	(f)	(2)	(f)	(1)		
1. โรงเรียนควรมีการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ในการจัดการเรียน การสอนอย่างเต็มที่	87	261	47	94	12	12	367	3
2. โรงเรียนควรเปิดโอกาสและ ให้ความสำคัญให้กับครูเพื่อพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	113	339	22	44	11	11	394	2
3. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้กับครู เพื่อให้ครูมีกิจกรรมร่วมกัน	44	132	35	70	67	67	269	4
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน ควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน	123	369	21	42	2	2	413	1
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	0	0	0	0	0	0	5

จากตารางที่ 21 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน  
ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหา  
ในการทำงานผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน โรงเรียนควรเปิดโอกาส  
และให้ความสำคัญให้กับครูเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ โรงเรียนควรมีการสนับสนุนสื่อ  
อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศ องค์การ ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ	เลือกอันดับ 1		เลือกอันดับ 2		เลือกอันดับ 3		รวม	อันดับ
	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก		
	(f)	(3)	(f)	(2)	(f)	(1)		
1. ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ในการให้รางวัลตอบแทนจาก การปฏิบัติงานที่	124	372	17	34	5	5	411	1
2. โรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ในการให้รางวัลตอบแทนจาก การปฏิบัติงาน	54	162	59	118	33	33	313	2
3. โรงเรียนควรชมเชยและให้กำลังใจ ครูในการทำงานมากกว่าตำหนิ	59	177	41	82	47	47	306	3
4. โรงเรียนควรมีการกำหนด บทลงโทษ เมื่อทำงานผิดพลาด	39	117	65	130	42	42	289	4
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	0	0	0	0	0	0	5

จากตารางที่ 22 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน  
ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร  
ควรมีความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ โรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์  
ที่ชัดเจนในการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และ โรงเรียนควรชมเชยและให้กำลังใจครู  
ในการทำงานมากกว่าตำหนิ ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านความขัดแย้ง

แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศ องค์การ ด้านความขัดแย้ง	เลือกอันดับ 1		เลือกอันดับ 2		เลือกอันดับ 3		รวม	อันดับ
	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก		
	(f)	(3)	(f)	(2)	(f)	(1)		
1. ครูควรยอมรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	98	294	23	46	25	25	365	1
2. ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็น ของทุกคนก่อนตัดสินใจ เพื่อให้เกิด ความเท่าเทียมกัน	92	276	31	62	23	23	361	2
3. เมื่อเผชิญปัญหาครูทุกคน ควรช่วยกันเสนอแนวทาง การแก้ปัญหา โดยไม่มีอคติ	86	258	42	84	18	18	360	3
4. ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม มีคุณธรรม	74	222	28	56	44	44	322	4
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	0	0	0	0	0	0	5

จากตารางที่ 23 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน  
ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านความขัดแย้ง เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูควรยอมรับฟังความคิดเห็น  
ที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคนก่อนตัดสินใจ  
เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน และเมื่อเผชิญปัญหาครูทุกคนควรช่วยกันเสนอแนวทาง  
การแก้ปัญหา โดยไม่มีอคติ ตามลำดับ



ตารางที่ 24 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศ องค์การ ด้านมาตรฐานของ ผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	เลือกอันดับ 1		เลือกอันดับ 2		เลือกอันดับ 3		รวม	อันดับ
	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก		
	(f)	(3)	(f)	(2)	(f)	(1)		
1. โรงเรียนควรมีการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจน	63	189	52	104	31	31	324	3
2. โรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนให้สอดคล้อง ตามลักษณะการทำงาน	74	222	38	76	34	34	332	2
3. โรงเรียนควรมีการตั้งเป้าหมายงาน ที่มีการยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานขึ้นเพื่อให้ครูและ บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่ตั้งไว้ ให้เกิดผลสำเร็จ	60	180	54	108	32	32	320	4
4. โรงเรียนควรมีการติดตาม เพื่อปรับปรุงงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ	86	258	32	64	28	28	350	1
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	0	0	0	0	0	0	5

จากตารางที่ 24 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน  
ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ โรงเรียนควรมีการติดตามเพื่อปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์  
ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้สอดคล้องตามลักษณะการทำงาน และ โรงเรียน  
ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านความภักดีต่อองค์กร

แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศ องค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร	เลือกอันดับ 1		เลือกอันดับ 2		เลือกอันดับ 3		รวม	อันดับ
	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก		
	(f)	(3)	(f)	(2)	(f)	(1)		
1. โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน	72	216	34	68	40	40	324	4
2. ครูควรร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน	76	228	27	54	43	43	325	3
3. ผู้บริหารควรเอาใจใส่ครูและ บุคลากรในโรงเรียน	87	261	32	64	27	27	352	2
4. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก่ครูและบุคลากร	98	294	22	44	26	26	364	1
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	0	0	0	0	0	0	5

จากตารางที่ 25 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน  
ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านความภักดีต่อองค์กร เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อเกิดข้อผิดพลาด  
ในการทำงานผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารควรเอาใจใส่ครู  
และบุคลากรในโรงเรียน และครูควรร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน  
ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ความถี่ น้ำหนักคะแนนและอันดับ แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของ  
โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 1 ด้านความเสียงภัย

แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศ องค์การ ด้านความเสียงภัย	เลือกอันดับ 1		เลือกอันดับ 2		เลือกอันดับ 3		รวม	อันดับ
	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก	ความถี่	น้ำหนัก		
	(f)	(3)	(f)	(2)	(f)	(1)		
1. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรรับผิดชอบงานใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน	121	363	14	28	11	11	402	1
2. เมื่อมีงานที่ส่งผลกระทบต่อ โรงเรียนครูและบุคลากรควรช่วยกัน ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	94	282	18	36	34	34	352	2
3. ผู้บริหารควรมีความกล้าเสี่ยง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ	63	189	35	70	48	48	307	3
4. แม้งานที่โรงเรียนได้รับมอบหมาย เป็นงานชิ้นใหญ่ครูและบุคลากร ในโรงเรียนควรร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	47	141	51	102	48	48	291	4
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	0	0	0	0	0	0	5

จากตารางที่ 26 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน  
ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านความเสียงภัย เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครู  
และบุคลากรรับผิดชอบงานใหม่เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เมื่อมีงานที่ส่งผลกระทบต่อ  
โรงเรียนครูและบุคลากรควรช่วยกันปฏิบัติงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ และ ผู้บริหารควรมี  
ความกล้าเสี่ยง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา และเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และศึกษาแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967, pp. 16-24) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .21-.75 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ในส่วนตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 146 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งทำการเทียบสัดส่วนจำนวนครูแยกตามขนาด โรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของ Least significant difference ( $LSD$ )

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

##### 1. ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านความเสียสละ และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างของการบริหารและ

ขอบข่ายหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน โครงสร้างของการบริหารงานของโรงเรียน มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานของท่าน และโรงเรียนมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามเป้าหมายทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน การรู้สึกได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกครั้ง ที่ได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน

1.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงาน ช่วยเหลือกัน สนับสนุนกันเป็นอย่างดี โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีมิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเป็นไปตามที่ทุกคนคาดหวัง

1.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีความยุติธรรมให้การให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย การให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมีความพอเพียง และโรงเรียนเคยขึ้นเงินเดือนให้ท่านเนื่องมาจาก ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

1.5 ด้านความขัดแย้ง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมงานของท่านปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น หลังข้อขัดแย้งยุติลง ผู้ร่วมงานของท่านยินดีที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการร่วมงานของท่านจะไม่มีอคติกันอีกหลังจากข้อขัดแย้งยุติลง

1.6 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการยกระดับ มาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายงาน ที่มีการยก ระดับประสิทธิภาพการทำงานขึ้น เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่ตั้งไว้ให้เกิดผลสำเร็จ และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสอดคล้องตามลักษณะการทำงาน

1.7 ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ การร่วมงาน ของท่านร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียน มีความรักสามัคคีกัน

1.8 ด้านความเสี่ยงภัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1 งานใดที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนท่านจะตัดสินใจทำทันที อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานใดที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนท่านจะตัดสินใจทำทันที นโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชามีความกล้าเสี่ยง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานใหญ่ที่ท้าทายความสามารถของท่าน

2. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้น ด้านความภักดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีดังนี้

3.1 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติงาน ครูควรมีความเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน และโรงเรียนควรกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม

3.2 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และโรงเรียนควรมอบหมายงานตามความถนัดความสามารถของครูและบุคลากร และครูควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

3.3 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน โรงเรียนควรเปิดโอกาสและ

ให้ความสำคัญให้กับครูเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และโรงเรียนควรมีการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

3.4 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ในการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ โรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และโรงเรียนควรชมเชยและให้กำลังใจครูในการทำงานมากกว่าตำหนิ

3.5 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความขัดแย้ง เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติ งานร่วมกัน ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคนก่อนตัดสินใจเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน และเมื่อเผชิญปัญหาครูทุกคนควรช่วยกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหา โดยไม่มีอคติ

3.6 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านมาตรฐานของ ผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรมี การติดตามเพื่อปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้สอดคล้องตามลักษณะการทำงาน และโรงเรียนควรมีกำหนด เกณฑ์มาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจน

3.7 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความภักดีต่อองค์การ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานผู้บริหาร ควรให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารควรเอาใจใส่ครูและบุคลากรในโรงเรียน และครูควรร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน

3.8 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความเสียภัย เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร รับผิดชอบงานใหม่เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เมื่อมีงานที่ส่งผลประโยชน์แก่โรงเรียน ครูและบุคลากรควรช่วยกันปฏิบัติงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ และผู้บริหารควรมีความกล้าเสี่ยง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยพบประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศการจัดกลุ่มขององค์กรมีรูปแบบอย่างเป็นทางการ มีการผ่อนคลาย การยอมรับ การไว้วางใจ และสมาชิกมีความประทับใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ พันภัยพาล (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี โดยรวมมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย แก้วมณี (2552) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ แบบแผน และกระบวนการในการมอบหมายงาน ดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้อง และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทนา ชุมทัฬห (2548) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของถลิตธร มะระกานนท์ (2550) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การซึ่งส่งผลต่อ ความผูกพันของพนักงานสายการผลิต ในบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างด้านค่าตอบแทนและด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลัย หงษา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านโครงสร้างองค์การ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์การที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน ทุกองค์การมีขั้นตอนในการดำเนินการ



การจัดคนให้เหมาะกับงาน การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลงานมีคุณภาพ ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรูญลักษณ์ เป็นสุข (2548) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนวังไกลกังวล ผลการวิจัยพบว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจักขณ์ บุญมาเลิศ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่บุคคลได้รับรางวัลทางจิตใจมีผลต่อการกระตุ้นการทำงาน และให้ความสุขในการทำงานมากกว่ารางวัลทางเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรนุช รักธรรม (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสภวิทยเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยชนก บุญมาก (2555) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศโครงการ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการรับรู้ถึงความรู้สึกในการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมการทำงานร่วมกันและพฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้รางวัลผลตอบแทน การให้ความสนับสนุน ความอบอุ่น ซึ่งการรับรู้สิ่งเหล่านี้จะเป็นอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมเป็นแบบแจ่มใส และด้านมิติขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริอร โมราอรรัตน์ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศโครงการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ด้านมิติขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนให้ความร่วมมือ สามัคคีทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ดังนั้น ความสำเร็จขององค์การ ส่วนหนึ่งมาจาก

บรรยากาศองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ สิทธิโชค (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศ องค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะยอง เขต 2 ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านขวัญ และด้าน ความสามัคคีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร คงเมือง (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ชลกันชนากุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้การสนับสนุน ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้คำแนะนำกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ในองค์กร โดยไม่ใช้การควบคุม ตรวจสอบ โดยจะแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพล อินทรพิชัย (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับบรรยากาศโครงการ โรงเรียนชลราษฎรบำรุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของวรนุช รักธรรม (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่สนองต่อบุคคลในด้านความรับผิดชอบการยอมรับและโอกาส ในความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมรักษ์ อินทนูพัฒน์ (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรนุช รักธรรม (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านพฤติกรรมของ  
ผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความเสี่ยงภัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1 งานใด  
ที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนท่านจะตัดสินใจทำทันที อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ  
ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน ตลอดจนผู้บริหาร  
ตัดสินใจบริหารจัดการองค์การเป็นที่ยอมรับ และกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานได้  
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิไกร จันทร์สามารถ (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา  
มีอาชีพในเขตอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพ  
ในเขตอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
สุมาลัย หงษา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ  
ของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความเสี่ยงภัย  
ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน  
ประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ  
ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังให้คำแนะนำจะกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานในองค์การโดยไม่ใช้  
การควบคุม ตรวจจับ โดยจะแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และเกิดความพึงพอใจต่อ  
การปฏิบัติงาน จึงทำให้เพศไม่มีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็นต่างกัน ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละเพศ  
ได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี มหารักษ์กะ (2550) ได้ศึกษา  
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ  
โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน  
สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลิสรา ภาณุชไพศาล (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน  
สายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรม  
การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

2.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความภักดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีการรวมตัวกันของสมาชิกที่เกิดจากความสมัครใจ สมาชิกทุกคนมีความเกี่ยวข้องกันโดยส่วนตัว และมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงงบประมาณที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบกับสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีวัตถุประสงค์ในการรวมตัวกันที่แน่นอนชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ พันภัยพาล (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา ขวัญเขตร (2551) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นแบบอิสระและผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคคลและองค์การต่างได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสมและยุติธรรม จึงทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองอุไร เสือดี (2556) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัสส์ณิชา ธรรมจง (2555) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 14) ที่กล่าวถึงโครงสร้างองค์การว่า เป็นการทำงานร่วมกันของคนหลายคนจึงต้องมีการแบ่งงานกันดำเนินการ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดอำนาจว่า

ใครเป็นผู้บังคับบัญชาใคร ใครต้องรายงานต่อใคร มีรูปแบบการประสานงานกันอย่างไร สิ่งเหล่านี้เป็นโครงสร้างขององค์การในการบริหารและดำเนินการงาน

3.2 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริอร โมราอรรถ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในด้านมิติบทบาทผู้บริหารโรงเรียนควรลดภาระประจำอื่น ๆ หรือกระจายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมโดยมอบหมายภาระงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพในด้านทักษะที่เกี่ยวกับการใช้สื่ออุปกรณ์ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

3.3 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน ซึ่งสอดคล้องกับสฎายุ ธีระวิชิตระกูล (2549, หน้า 89) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหรือความรู้สึกหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ความรู้สึกนั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกภายในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

3.4 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับอูษา ขวัญเขตร (2551, หน้า 30) ที่กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเป็นอย่างมาก ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ เต็มเวลา และเต็มใจ จะทำให้เกิดประสิทธิผลในหน่วยงานนั้น ๆ และสอดคล้องกับสมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 15) ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การมีส่วนร่วมในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์การ อันส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน การจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ

### 3.5 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต

เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความขัดแย้ง โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ครูควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับชนุตม์ จันทร์สุวรรณ (2551, หน้า 14) ที่กล่าวว่าความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าบรรยากาศองค์การจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์การ อันส่งผลต่อการทำงาน ความพอใจ ตลอดจนประสิทธิภาพและผลของงานซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงศ์ (2541, หน้า 59) ที่กล่าวว่า สภาพบรรยากาศขององค์การอาจเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยาก และเป็นเพียงสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปรอบตัว งานและผู้ปฏิบัติงานก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้ทำงานแล้วก็ต้องยอมรับว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน มีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ทำงานได้มากทีเดียว

### 3.6 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต

เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนควรมีการติดตามเพื่อปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณัฐ หล้าสวัสดิ์ (2556) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีบรรยากาศองค์การแบบเปิด คือ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนวัดหนองเกตุใหญ่และโรงเรียนอนุบาลบางละมุงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ใช้งานของผู้บริหาร เช่น การเข้ารับการอบรมการสัมมนาเพื่อพัฒนาด้านต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและมีการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้นำมีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีคอยช่วยเหลือสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับครู

### 3.7 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต

เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความภักดีต่อองค์การ โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Gilmer (1966, p. 122) ที่กล่าวว่า องค์การที่จัดกลุ่มของรูปแบบอย่างเป็นทางการการผ่อนคลาย การปกป้อง การระมัดระวัง การยอมรับ การไว้วางใจ และอื่น ๆ ซึ่งทำให้เกิดระดับอารมณ์ร่วมของสมาชิกในองค์การ และเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีความประทับใจและรับรู้เกี่ยวกับองค์การ

3.8 แนวทางการสร้างเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความเสี่ยงภัย โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบงานใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชยาภัทร์ วงษ์ประภารัตน์ (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เรียงตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ดังนี้

- 1.1 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหารควรตักเตือนหรือให้คำแนะนำ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด หรือให้รางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ
- 1.2 ด้านความขัดแย้ง เมื่อมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันกับครูผู้บังคับบัญชายอมรับฟังเหตุผล และร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีอคติเพื่อให้ข้อขัดแย้งยุติลง
- 1.3 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โรงเรียนควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ความรู้สึกรู้สึกของครู เพื่อจะได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกครั้ง
- 1.4 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โรงเรียนควรกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- 1.5 ด้านโครงสร้างองค์การ โรงเรียนควรมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่คล่องตัว
- 1.6 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โรงเรียนควรสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมมิตรภาพให้เกิดขึ้นภายใน โรงเรียน
- 1.7 ด้านความเสี่ยงภัย โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานใหญ่ที่ท้าทายความสามารถ และผู้บริหารกล้าเสี่ยง เพื่อที่จะให้ได้ทางเลือกในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

1.8 ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร การปฏิบัติงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเกิดความสำเร็จและบุคลากรมีความรักสามัคคีกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางควรจัดหางบประมาณ และวางโครงสร้างในการจัดองค์กรให้มีความเหมาะสม ตลอดจนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อให้บรรยากาศภายในองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. ควรศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1



## บรรณานุกรม

- กิตติยา แสนสุข. (2557). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กุลิสรา ภาณุชลไพศาล. (2557). *พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เกษร คงเมือง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จรูญลักษณ์ แป้นสุข. (2548). *บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวังไกลกังวล. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- จอมพงส์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จันทนา ชุมทัพ. (2548). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*
- จารุวรรณ สิทธิโชค. (2555). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จุรี ลือชา. (2554). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชนุดม จันทร์สุวรรณ. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิทย์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ชยาภัทร์ วงษ์ประภารัตน์. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู  
ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาคลองหาดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์ถาวรินทร์ มีกรณ. (2557). การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติ  
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นิตยา เพ็ญศิริรักษา และสุรชาติ ณ หนองคาย. (2554). พฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากร  
มนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
มหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- บุญมัน चनाศุกวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ = *Organization psychology*. กรุงเทพฯ:  
โอเดียนสโตร์.
- ประยูร อิมสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา.  
ปริญญานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะ เกาส่อง. (2551). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่  
เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์. (2552). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาจะเขียงตรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนภา เลื่อยคลัง. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศ  
องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจะเขียงตรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิมพ์พรณ เสริมศิริ โภคา. (2555). *บรรยายกาสองค้การของโรงเรียนอนุบาลวัดปีตุลาธิราชรังสฤษฎี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัตต์ธนิษา ธรรมจง. (2555). *บรรยายกาสองค้การของโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิพย์ พันภัยพาล. (2551). *บรรยายกาสองค้การของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองอุไร เสือดี. (2556). *บรรยายกาสองค้การของโรงเรียนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ลลิตธร มะระกานนท์. (2550). *บรรยายกาสองค้การซึ่งส่งผลต่อ ความผูกพันของพนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*
- วรรณุช รักธรรม. (2558). *บรรยายกาสองค้การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย แก้วมณี. (2552). *การรับรู้บรรยายกาสองค้การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจักขณ์ บุญมาเลิศ. (2553). *บรรยายกาสองค้การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- วิภาวี มหารักขกะ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยายกาสองค้การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- วุฒิไกร จันสามารถ. (2557). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในเขตอำเภอ พนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิญาดา กาวิตา. (2553). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอศิขมกู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริอร โมราอรรถ. (2558). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศญาญ ชีระวนิชตระกูล. (2549). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเจตน์ วโรกร. (2556). *การศึกษายบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมรภัษ อินทนุพัฒน์. (2557). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัด ปทุมธานี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2559). *แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2559*. ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
- สุนันทา เลานันทน์. (2551). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2547). *ทฤษฎีองค์การ Organization theory*. ชลบุรี: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณัฐ หล้าสวัสดิ์. (2556). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มบางละมุง 1* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุมาลัย หงษา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ เดียววิเศษ. (2527). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุวภัทร ช้างนะ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- หทัยชนก บุญมาก. (2555). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศโครงการโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อเนก ผ่องแผ้ว. (2552). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษา ขวัญเขตร. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกพล อินทรพิชัย. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับบรรยากาศโครงการโรงเรียนชลราษฎรบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: Wiley & Sons.
- Brunswik, E. (1993). Probability as a determiner of rat behavior. *Journal of Experimental Psychology*, 25(3), 175-197.
- Comings, J. R. (1974, February). The relationship of the organizational climate in urban schools to the staffing characteristics district. *Dissertation Abstract International*, 8(5), 4890-A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.

- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. London: Pitman & Son.
- Forehand, D. A. (1964). Environmental variation in studies of organization Behavior. *Psychological Bulletin*, 6(2), 162.
- Gibson, J. L., Ivencevich, M., I., & Donnelly, H. D. (1979). *Organizational structure, process, behavior*, Dallas. Texas: Business Publication.
- Gilmer, V. H. B. (1966). *Industrial and organizational psychology*. Hogakusha: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research Harvard Business School.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of school*. Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbin, S., & Coulter, M. (1999). *Management* (6<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Tanner, H. G. (1967, July). A study of the relationship between the organizational climate of elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 25(1), 89-A.
- Taylor, V. E. (1989, August). The relationship effectiveness of principal and school climate in elementary school in the district of Columbia. *Dissertation Abstracts International*, 50(2), 321-A.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0441

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

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ บุญมี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920876 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภายู ชีระวิชิตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3847-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0442

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

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ บุญมี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920876 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง บรรยายาสองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภายู ชีระวิชิตระกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3847-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0443

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

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ บุญมี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920876 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง บรรยายาสองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภายู ชีระวิชิตระกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอกความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3847-5811

**ภาคผนวก ข**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขต  
เมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี3**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต1**

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

แบบสอบถามชุดนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ศึกษาเฉพาะข้าราชการครู ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่ท่านเห็นว่าตรงกับท่านมากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน

1. ข้อคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อคำถามข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การ
3. ข้อคำถามแบบจัดอันดับ เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวพรพรรณ บุญมี  
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1** ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

( ) ชาย ( ) หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน

( ) น้อยกว่า 10 ปี ( ) 10-20 ปี ( ) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

( ) ขนาดกลาง (มีนักเรียน 121-300 คน)

( ) ขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การ

**คำชี้แจง** ตอนที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในหนึ่งข้อ โดยขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่ท่านได้พบมาในระดับใด

คะแนนแสดงมาตราบระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรากฏออกมาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านโครงสร้างองค์การ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างของการบริหารและขอบข่าย หน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน					
2.	โครงสร้างของการบริหารงานของโรงเรียนมีความคล่องตัว ต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
3.	โรงเรียนมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ</b>					
4.	ท่านรู้สึกได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน					
5.	ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน					
6.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน					
	<b>ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน</b>					
7.	มิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเป็นไปตามที่ทุกคนคาดหวัง					
8.	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
9.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
10.	บุคคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานช่วยเหลือกัน สนับสนุนกันเป็นอย่างดี					
	<b>ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ</b>					
11.	โรงเรียนมีความยุติธรรมให้การให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย					
12.	การให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมีความพอเพียง					
13.	โรงเรียนเคยขึ้นเงินเดือนให้ท่านเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา					
14.	เมื่อมีการทำงานผิดพลาด โรงเรียนจะมีการพิจารณาตัดเงินเดือนหรือลงโทษ					
	<b>ด้านความขัดแย้ง</b>					
15.	ผู้ร่วมงานของท่านยินดีที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
16.	เมื่อมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันกับท่าน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังเหตุผลของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17.	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านจะไม่มีอคติกันอีกหลังจากข้อขัดแย้งยุติลง					
18.	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่นหลังข้อขัดแย้งยุติลง					
19.	<b>ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง</b> หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสอดคล้องตามลักษณะการทำงานของท่าน					
20.	โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานขั้นต่ำไว้อย่างชัดเจน					
21.	โรงเรียนมีการยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
22.	โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายงานที่มีการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขึ้น เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่ตั้งไว้ให้เกิดผลสำเร็จ					
23.	<b>ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร</b> ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้					
24.	บุคลากรในโรงเรียนมีความรักสามัคคีกัน					
25.	ท่านและผู้ร่วมงานของท่านร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน					
26.	<b>ด้านความเสียหาย</b> งานใดที่ท่านแล้วเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนท่านจะตัดสินใจทำทันที					
27.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานใหญ่ที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
28.	นโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชามีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด					



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับ เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยเลือกตอบประเด็นที่ท่านเห็นว่ามีมีความจำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการบรรยากาศองค์การมากที่สุด โดยจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

เลือกอันดับ 1 ให้น้ำหนักคะแนน 3

เลือกอันดับ 2 ให้น้ำหนักคะแนน 2

เลือกอันดับ 3 ให้น้ำหนักคะแนน 1

### 1. ด้านโครงสร้างองค์การ

- ( ) 1. โรงเรียนควรกำหนดโครงสร้างของการบริหารและขอบข่ายหน้าที่ให้ชัดเจนมากขึ้น
- ( ) 2. โรงเรียนควรกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม
- ( ) 3. โรงเรียนควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลง
- ( ) 4. ครูควรมีความเข้าใจเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน
- ( ) 5. อื่น ๆ (ระบุ) \_\_\_\_\_

### 2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ

- ( ) 1. โรงเรียนควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน
- ( ) 2. ครูควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
- ( ) 3. โรงเรียนควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานและทำให้งานมีคุณภาพ
- ( ) 4. โรงเรียนควรมอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถของครูและบุคลากร
- ( ) 5. อื่น ๆ (ระบุ) \_\_\_\_\_

### 3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

- ( ) 1. โรงเรียนควรมีการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่
- ( ) 2. โรงเรียนควรเปิดโอกาสและให้ความสำคัญให้กับครูเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- ( ) 3. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้กับครูเพื่อให้ครูมีกิจกรรมร่วมกัน
- ( ) 4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานในโรงเรียนครูและบุคลากรทุกคนควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน
- ( ) 5. อื่น ๆ (ระบุ) \_\_\_\_\_

#### 4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

- ( ) 1. โรงเรียนควรมีความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย
- ( ) 2. โรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน
- ( ) 3. โรงเรียนควรชมเชยและให้กำลังใจครูในการทำงานมากกว่าตำหนิ
- ( ) 4. โรงเรียนควรมีการกำหนดบทลงโทษ เมื่อทำงานผิดพลาด
- ( ) 5. อื่น ๆ (ระบุ) \_\_\_\_\_

#### 5. ด้านความขัดแย้ง

- ( ) 1. ครูควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- ( ) 2. ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคนก่อนตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน
- ( ) 3. เมื่อเผชิญปัญหาครูทุกคนช่วยกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหา โดยไม่มีอคติ
- ( ) 4. ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม มีคุณธรรม
- ( ) 5. อื่น ๆ (ระบุ) \_\_\_\_\_

#### 6. ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

- ( ) 1. โรงเรียนควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน
- ( ) 2. โรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้สอดคล้องตามลักษณะการทำงาน
- ( ) 3. โรงเรียนควรมีการตั้งเป้าหมายงานที่มีการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขึ้น เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามแผนที่ตั้งไว้ให้เกิดผลสำเร็จ
- ( ) 4. โรงเรียนควรมีการติดตามเพื่อปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
- ( ) 5. อื่น ๆ (ระบุ) \_\_\_\_\_

### 7. ด้านความภักดีต่อองค์กร

- ( ) 1. โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้
- ( ) 2. ครูควรร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของโรงเรียน
- ( ) 3. ผู้บริหารควรเอาใจใส่ครูและบุคลากรในโรงเรียน
- ( ) 4. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ครูและบุคลากร
- ( ) 5. อื่น ๆ (ระบุ) \_\_\_\_\_

### 8. ด้านความเสียสละ

- ( ) 1. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบงานใหม่เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
- ( ) 2. เมื่อมีงานที่ส่งผลประโยชน์แก่โรงเรียนครูและบุคลากรควรช่วยกันปฏิบัติงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ
- ( ) 3. ผู้บริหารควรมีความกล้าเสี่ยง เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ
- ( ) 4. แม้งานที่โรงเรียนได้รับมอบหมายเป็นงานชิ้นใหญ่ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
- ( ) 5. อื่น ๆ (ระบุ) \_\_\_\_\_

**ภาคผนวก ค**

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามบรรยากาศ  
องค์กรของ โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.42	15	.43
2	.70	16	.32
3	.74	17	.30
4	.57	18	.21
5	.56	19	.71
6	.67	20	.57
7	.48	21	.58
8	.59	22	.70
9	.43	23	.43
10	.53	24	.62
11	.64	25	.44
12	.75	26	.71
13	.58	27	.68
14	.52	28	.68

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .93