



การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1

Comparison of Organizational Climate in Academy by the Opinions of the
Teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1

ปัทมาภรณ์ วิฬาสวรรณ์^{1*} และเชาวนี แก้วมโน²

Pattamaporn Wilasuwan^{1*} and Chaowanee Kaewmano²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts,
Hatyai University.

² ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Ph.D., Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts,
Hatyai University

*Corresponding author, E-mail: pattamaporn.wil012@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตาม เพศ วิชยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ประชากรคือข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,113 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 286 คน ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วน และใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่คืนกลับ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.811$, S.D. = 0.273) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอน มิติความสนิทสนม ($\bar{X} = 4.007$, S.D. = 0.450) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา มิติความกรุณาปรานี ($\bar{X} = 4.035$, S.D. = 0.790) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตาม เพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research was 1) to study Organizational Climate in Academy by the Opinions of the Teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to compare Organizational Climate in Academy under Songkhla primary educational service area office 1 following teacher opinions, which were categorized by gender, academic standing, education level and size of school. The sample was consisted of 286 teachers from Stratified Random Sampling followed by size of school and then use Simple Random Sampling. The instrument used to collect data in this study was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independence t-test and one-way analysis of variance.

The results of the study were as follows. 1) the Organizational Climate in Academy by the Opinions of the Teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 was rated at the high level ($\bar{X} = 3.811$, S.D. = 0.273) for teacher behavior the intimate was ranked at the top level ($\bar{X} = 4.007$, S.D. = 0.450) and for director behavior the kindness was ranked at the top level ($\bar{X} = 4.035$, S.D. = 0.790). 2) the comparison results Organizational Climate in Academy under Songkhla primary educational service area office 1 showed that teachers who had different gender, academic standing, education level and size of school had not different opinions on Organizational Climate in Academy.

Keyword: Organizational Climate in Academy

บทนำ

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทำให้องค์การต่างๆ มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้มีความพร้อมที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ จึงต้องพัฒนาด้านบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่การบริการที่ดีและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม องค์กรการศึกษาจึงได้นำเอาแนวความคิดเชิงธุรกิจมาใช้ในการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในองค์กรจะต้องแสดงความสามารถในการจัดการกับทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เมธาพร เชื้อหอม (2559) ประกอบกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก ล้วนส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่นับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วกล่าวคือ ช่วงเวลาที่ผ่านมากลุ่มประเทศต่าง ๆ ในโลกได้มีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจกันมากขึ้น ซึ่งจากการรวมกลุ่ม ทางเศรษฐกิจดังกล่าว ส่งผลให้หลายองค์กรมีการดำเนินธุรกิจในประเทศเพิ่มมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรใหม่ ๆ ที่หลากหลายและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย ซึ่งการขยายเครือข่ายธุรกิจออกไปนอกประเทศมิใช่เป็นเพียงการก้าวล้ำเส้นเขตพรมแดนในเชิงภูมิศาสตร์เท่านั้น แต่เป็นการก้าวล้ำสู่พรมแดนที่มีความแตกต่างของสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรม ดังนั้นการสื่อสารย่อมกว้างขวางออกไปทำให้เกิดการบริหารจัดการในวัฒนธรรมที่หลากหลายเพื่อที่จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้คนเพิ่มมากขึ้น นพดล จินดาธรรม (2553)

บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งบรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคลากรภายในองค์กรสามารถรับรู้ได้ บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรที่ดีและเหมาะสมจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและจะส่งผลให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน Litwin & Stringer (1968) ดังนั้นองค์กรใดที่มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข โดยบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานจะต้องเป็นบรรยากาศองค์กรที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุน มีความรับผิดชอบ มีรางวัลในการทำงาน แก้ไขความขัดแย้ง มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีมาตรฐานมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี Litwin & Stringer (1968) การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพได้เร็วขึ้น

จากการศึกษาความหมายของบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สภาพทางอารมณ์และการรับรู้ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

อาคาร สถานที่ตั้งของโรงเรียน ลักษณะเฉพาะของโรงเรียน ตลอดจนลักษณะงานของแต่ละโรงเรียน กำหนดให้แต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันส่งผลต่อสภาพการรับรู้ทั้งทางตรงทางอ้อมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ สะท้อนความรู้สึกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงสมควรจัดบรรยากาศให้ดี โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ ครู ผู้ปกครอง เด็ก บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสุข เกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบออุ่นใจและสบายใจมีความต้องการมาโรงเรียน นอกจากนี้การตี อนันต์นาวิ (2555) ได้กล่าวว่า องค์กรจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครูหรือสมาชิกในสถานศึกษา เนื่องจากพฤติกรรมของกลุ่มสมาชิกภายในสถานศึกษาจะส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารได้ ในทำนองเดียวกัน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารก็จะส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มสมาชิก หรือ กลุ่มผู้ร่วมงานในสถานศึกษาด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครูหรือผู้ร่วมงานในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่าง ๆ จึงได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การจากพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครูผู้สอน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาทั้งตัวผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

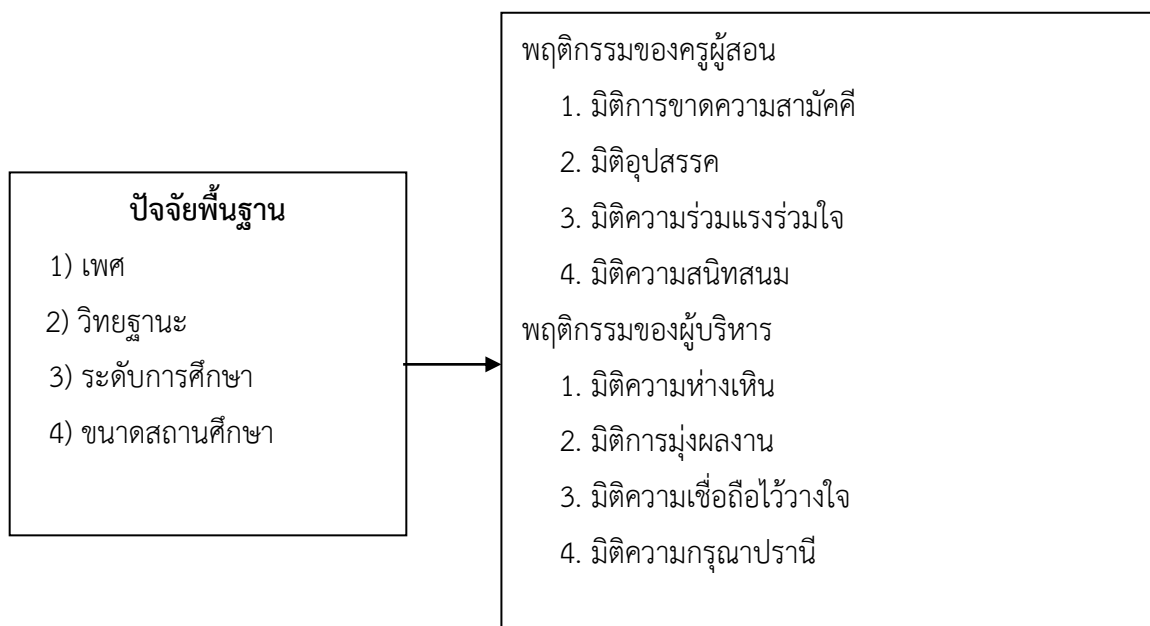
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามแนวความคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft (1972) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยฮาลปิน และครอฟท์ กล่าวว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารในฐานะผู้นำของโรงเรียน และพฤติกรรมของครูผู้สอน ในฐานะกลุ่มบุคคลในโรงเรียน องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะพฤติกรรม 2 ส่วนมารวมกัน คือ พฤติกรรมของครูผู้สอน และพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็นพฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ 1) มิติการขาดความสามัคคี 2) มิติอุปสรรค 3) มิติความร่วมมือร่วมใจ 4) มิติความสนิท

สนม และพฤติกรรมของผู้บริหาร จำนวน 4 มิติ 1) มิติความห่วงเหิน 2) มิติการมุ่งผลงาน 3) มิติความเชื่อถือไว้วางใจ 4) มิติความกรุณาปราณี รวมเป็น 8 มิติ โดยเชื่อว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นตัวเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และมีผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรยังมีความสำคัญต่อการจัดการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมากซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา อาจมาจากปัจจัยพื้นฐานของครู เช่น เพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ โพธิ์ภูงา (2560) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ครูที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกันมี ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน โดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอลี้หอนคร อำเภอสทิงพระ อำเภอระโนด อำเภอกะแสสินธุ์ และอำเภอนาหม่อม

ประชากรของการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,113 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (1970) จำนวน 286 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรตามขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ บรรยาการองค์การในสถานศึกษาตามแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (1972) วัดจากพฤติกรรมของครูผู้สอนและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 8 มิติแบ่งเป็นพฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ ดังนี้ มิติการขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติความร่วมมือร่วมใจ มิติความสนิทสนม และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ดังนี้ มิติความห่างเหิน มิติการมุ่งผลงาน มิติความเชื่อถือไว้วางใจ มิติความกรุณาปรานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยาการองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยาการองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เขต 1 มีข้อคำถาม 40 ข้อ แบ่งเป็นพฤติกรรมของครูผู้สอน จำนวน 4 ด้าน 1) มิติการขาดความสามัคคี 2) มิติอุปสรรค 3) มิติความร่วมมือร่วมใจ 4) มิติความสนิทสนม และพฤติกรรมของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน 1) มิติความห่างเหิน 2) มิติการมุ่งผลงาน 3) มิติความเชื่อถือไว้วางใจ 4) มิติความกรุณาปรานี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือ โดยดัดแปลงจากเครื่องมือของ จิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) และเครื่องมือของ มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559) ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft (1972) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .86

การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ระดับบรรยาการองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

deviation : S.D.) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตรฐานประมาณ 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2552)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และ ขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independence t-test) กับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าเอฟ F-test (One-way Analysis of Variance) สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย

1. สภาพโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน (ร้อยละ 79.70) เป็นครูที่ไม่มีวิทยฐานะจำนวน 143 คน (ร้อยละ 50.00) ระดับการศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน (ร้อยละ 76.90) และขนาดของสถานศึกษาเป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 142 โรง (ร้อยละ 49.70)

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมของครูผู้สอน มิติความสนิทสนม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มิติความร่วมมือแรงร่วมใจ มิติอุปสรรค และมิติการขาดความสามัคคี ตามลำดับ พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา มิติความกรุณาปราณี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มิติการมุ่งผลงาน มิติความเชื่อถือไว้วางใจ และมิติความห่วงเห็น ตามลำดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นครูเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวม (n = 286)

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาแบ่งตามพฤติกรรม ของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมของครูผู้สอน			
1. มิติการขาดความสามัคคี	3.333	0.406	ปานกลาง
2. มิติอุปสรรค	3.513	0.517	มาก
3. มิติความร่วมมือแรงร่วมใจ	3.954	0.410	มาก
4. มิติความสนิทสนม	4.007	0.450	มาก
พฤติกรรมผู้บริหาร			
1. มิติความห่างเหิน	3.821	0.478	มาก
2. มิติการมุ่งผลงาน	3.945	0.549	มาก
3. มิติความเชื่อถือไว้วางใจ	3.878	0.543	มาก
4. มิติความกรุณาปรานี	4.035	0.790	มาก
รวม	3.811	0.273	มาก

3. เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

6. เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. บรรยายการองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การที่ดีจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรเพื่อให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับพฤติกรรมของครูและผู้บริหาร มีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สอดคล้องกับ อภิวัชรณ กันวิเชียร (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอกุฉินารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอกุฉินารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พิชานันท์ โกษณงค์ (2562) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พระสีพล พิลาสุดา (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 จำแนกตามเพศ วิชยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่า

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับทุกด้านไม่แตกต่างกันด้วย ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูทุกคน และภายในองค์กรครูทุกคนให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ครูมีความสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้ครูมีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ โพธิ์งาม (2560) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในบรรยากาศและองค์การเดียวกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้อง คชาวุธ ม่วงแก้ว (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านมิติ การมุ่งผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะ ครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญา ตรี มีจุดมุ่งหมายหลักในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้ ส่วนด้านมิติการขาดความสามัคคี ด้านมิติอุปสรรค ด้านมิติความร่วมมือร่วมใจ ด้านมิติ ความสนิทสนม ด้านมิติความห่างเหิน ด้านมิติความเชื่อถือไว้วางใจ และด้านมิติความกรุณาปราณี ครูที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 1 ให้ความสำคัญต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งครูทุกคน ได้รับความไว้วางใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความกรุณาปราณี ซึ่งกันและกัน ครูมีความสนิทสนมกัน จึงอาจ ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวิรุ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อ องค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด พบว่า สมาชิกในองค์การที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การและความผูกพัน ต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

2.4. ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ บรรยากาศที่เกิดขึ้นภายในองค์การมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ ต่อประสิทธิผลของงานเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านมิติการขาดความ สามัคคี ด้านมิติอุปสรรค ด้านมิติความร่วมมือร่วมใจ ด้านมิติความสนิทสนม ด้านมิติความห่างเหิน ด้านมิติการมุ่งผลงาน และด้านมิติความเชื่อถือไว้วางใจ ไม่แตกต่าง



เอกสารอ้างอิง

- คทาธุร ม่วงแก้ว. (2558). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.*
- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.*
- ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2016) *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 27(1), 30-38.*
- นพดล จินดาธรรม. (2553). *Cross culture diversity: วัฒนธรรมปัจเจกบุคคลบนพื้นฐานของความต่าง. วารสารการเงินการคลัง.*
- พัชชานันท์ โภชมงคล. (2562). *บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พระสืพล พิลาสูตา. (2558). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.*
- เมธาวร เชื้อหอม. (2559). *บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.*
- มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 17 จันทบุรี-ตราด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- สมเจตน์ วโรกร. (2556). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*



- อภิวรรณ กันวิเชิญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อนุวัฒน์ โพธิ์ภูงา. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1972). *The organizational climate of schools*. Chicago, IL: Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Krejie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Litwin, G.H.& Stringer, R.A. (2002). *Motivation and Organizational Climate*. Massachusetts: Harvard University Press.