

แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตาม
ข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*

GUIDELINES FOR ENHANCING THE ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE
THAT IS CONDUCIVE TO PERFORMANCE ACCORDING TO THE
TEACHERS' WORK DEVELOPMENT AGREEMENT. UNDER THE LOPBURI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 2

พัชรพร เปียงาม¹ และ ธีระวัฒน์ มอนโรสง²

Phthirapteran Paingam¹ and Teerawat Monthaisong²

¹⁻²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: Phatcharaporn57910@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู และ 2) นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู วิจัยนี้มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู ผู้ให้ข้อมูลหลัก นักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และ

* Received 9 July 2024; Revised 12 July 2024; Accepted 21 August 2024

ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความผูกพันในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน 37 แนวทาง ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการสนับสนุน จำนวน 6 แนวทาง เช่น ผู้บริหารสถานควรกำหนดทิศทางในการกระจายงานให้เป็นระบบภายในองค์กร ด้านที่ 2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 8 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องมีผู้บริหารต้องมีการเสริมแรงทางบวก Positive Reinforcement ให้กับครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านที่ 3 ความผูกพันในองค์กร จำนวน 6 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องมีใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปฝั่งใดฝั่งหนึ่ง มองสถานการณ์ภายในองค์กรได้อย่างเฉียบขาด มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและชัดเจน ด้านที่ 4 ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 5 แนวทาง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนงานตามโครงสร้างโดยมีการกำหนดภาระหน้าที่ ที่ชัดเจนและแบ่งงานตามความถนัดหรือความต้องการของบุคคลากร ด้านที่ 5 ด้านด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 6 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องสร้างตั้งเป้าหมายและประเด็นท้าทายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยอิงมาตรฐานตามแผนงานที่กำหนดไว้ และด้านที่ 6 ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 6 แนวทาง เช่น บริหารต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เคารพ ให้เกียรติกันภายในองค์กร

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, การปฏิบัติงาน, ข้อตกลงการพัฒนางาน

Abstract

This research aimed to 1) study the organizational climate conducive to teachers' performance under the development agreement and 2) propose guidelines for enhancing the organizational climate conducive to teachers' performance under the development agreement. This research had 2 steps: Step 1 studied the organizational climate conducive to teachers' performance

under the development agreement. The sample consisted of 302 school administrators and teachers under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Lopburi, who were selected by the simple random sampling method. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.96. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. Step 2 presented guidelines for enhancing the organizational climate conducive to teachers' performance under the development agreement. The main informants were one educational academic, three educational administrators, and three school directors, who were selected by purposive sampling. The research instruments were interview forms, and data were analyzed by content analysis technique.

The research results found that 1) the current state of the organizational climate that is conducive to work performance according to the teacher development agreement is at the highest level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value is organizational commitment, and the aspect with the lowest average value is morale and encouragement. 2) It presents guidelines for developing an organizational climate that is conducive to work performance according to the teacher development agreement, consisting of 6 aspects and 37 approaches as follows: aspect 1: support, 6 approaches, such as school administrators should set directions for systematic work distribution within the organization; aspect 2: morale and encouragement, 8 approaches, such as administrators must provide positive reinforcement to teachers to motivate them to work performance according to the work development agreement to their full potential; aspect 3: organizational commitment, 6 approaches, such as administrators must be impartial, not biased to any side, have a decisive view of the internal situation of the organization, and make clear and decisive decisions; aspect 4: organizational structure, 5 approaches, such as school administrators must plan

work according to the structure by defining responsibilities. that is clear and divides work according to the abilities or needs of personnel; aspect 5, aspect of work standards, with 6 guidelines, such as management must create goals and challenges in working in the same direction based on standards according to the specified plan; and aspect 6, aspect of teamwork, with 6 guidelines, such as management must create motivation for personnel to be alert in working and be a good example by praising, honoring, respecting and honoring one another within the organization.

Keywords: Organizational climate, Operation, Performance Agreement.

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยีการสื่อสารและวิทยาการต่างๆ ได้ส่งผลกระทบต่อองค์การและมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนในองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์การจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การต้องตื่นตัวและให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของจัดบรยากาศขององค์การ บุคลากรคือปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์การซึ่งเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้งานขององค์การประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ

บรรยากาศขององค์การเป็นการรับรู้องค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การ ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ อันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ความนึกคิด และสามารถสะท้อนถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานได้โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเหล่านี้ส่งผลให้องค์การมีความแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ (สรียา บุญธรรม, 2558, 13) นอกจากนี้บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อเจตคติ ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ รวมทั้งบรรยากาศขององค์การยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ดังนั้นการจะพัฒนาองค์การในเรื่องใดๆ

จึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะส่งผลทำให้งานประสบ ความสำเร็จและมี ประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ (กมลกาญจน์ อรุณรัตน์, 2562: 11-12)

การสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนจะทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิด ความรู้สึกพอใจ อบอุ่นใจ รู้สึกมีความเป็นเจ้าของผลผลิตออกมาเป็นความรู้และการเปลี่ยน พฤติกรรมของนักเรียนนั้น จะสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้มากน้อยเพียงใด บุคลากรใน โรงเรียนมีอิทธิพลและเป็นส่วนสำคัญในการผลิตหรือ สร้างขึ้นมาอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนต้องจัดระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และควรทราบว่าคุณภาพบรรยากาศของ การทำงานภายในองค์การของตนเองเป็นอย่างไร ดังที่ สุรพันธ์ ยนต์ทอง (2533 : 233) กล่าวว่า สิ่ง ที่ ผู้บริหารควรสนใจเป็นพิเศษ คือ การสร้างบรรยากาศที่จูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนมีความ พึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร การ ทำงานของบุคคลจึงมีเรื่องของอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย การสร้างบรรยากาศในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการบริหาร

ดังนั้น การทำงานในยุคปัจจุบันถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขหลายๆ อย่างที่ทำให้คนทำงานไม่ มีทางเลือกที่จะทำตามใจตัวเองได้มากนัก เราสามารถเลือกที่จะทำหรือไม่ทำอะไรก็ได้ แต่เรา ไม่มีสิทธิเลือกสถานที่ทำงาน ไม่มีสิทธิเลือกเพื่อนร่วมงานไม่มีสิทธิเลือกผู้นำ ทำให้เราเองต้อง ปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่ได้เป็น หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะพัฒนาบรรยากาศในการทำงานให้ เป็นไปตามอุดมคติที่เราคาดหวังได้โดยผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะทำให้ เกิดขึ้นบรรยากาศในการทำงานที่เป็นไปตามที่บุคลากร ต้องการและส่งผลให้อยากที่จะให้มา ทำงาน

จากปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องบรรยากาศในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการ พัฒนางานซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การและนำ ผลในการศึกษาเรื่องนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจและพิจารณาปรับปรุง บรรยากาศในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 จำนวน 136 โรงเรียน รวมทั้งหมด 1,333 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต จำนวน 302 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ(Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามกับครู ในเดือน เมษายน พ.ศ.2567 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 1 โดยนำค่าเฉลี่ยของสภาพของบรรยากาศองค์การที่มีค่าต่ำที่สุดมาสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนา

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

- 3.1.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อให้ดำเนินการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 3.1.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม พร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
- 3.1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

- 3.2.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์
- 3.2.2 ผู้วิจัยประสานงาน โดยการนัดหมายวันเวลาสถานที่ที่แน่นอนกับผู้ให้สัมภาษณ์ และออกไปสัมภาษณ์

- 3.2.3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่กำหนดไว้จำนวน 7 ท่าน พร้อม
ขออนุญาตทำการบันทึกเสียงระหว่างการจดบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตาม ข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

- 4.1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์
ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความ
สมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์
ข้อมูลทางสถิติ
- 4.1.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์
โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 4.1.3 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการ
ปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย
(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

- 4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำรายงานแบบสัมภาษณ์ของ
ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมด
ในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์ เพื่อแยกแยะแนวคิดที่ปรากฏในเนื้อหา
รายงาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของบรรยากาศองค์การที่
เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 รายด้านโดยภาพรวม

บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติ ตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	แปลผล
1. การสนับสนุน	4.58	0.046	มากที่สุด
2. การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.55	0.026	มากที่สุด
3. ความผูกพันในองค์กร	4.60	0.022	มากที่สุด
4. โครงสร้างองค์การ	4.56	0.043	มากที่สุด
5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.57	0.025	มากที่สุด
6. การทำงานเป็นทีม	4.59	0.034	มากที่สุด
รวม	4.58	0.010	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.60) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X}$ = 4.55)

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ด้านที่ 1 ด้านการสนับสนุน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางในการกระจายงานให้เป็นระบบภายในองค์กร ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆภายในองค์กร ผู้บริหารต้องมีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามแผนงานและนำความรู้ไปขยายผลร่วมกันในองค์กรต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นใจพร้อมรับฟัง

แนวทางในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญภายในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการตัดสินใจร่วมกันโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการตัดสินใจปัจจุบัน

ด้านที่ 2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารการนำเทคโนโลยีสารสนเทศรอบตัวในโลกยุคดิจิทัลมาปรับใช้กับบุคลากรจะเป็นตัวช่วยให้ครูทันยุคทันสมัย เกิดการตื่นตัวในการทำงาน ผู้บริหารต้องผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดปฏิทินแผนงานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องนำทักษะหรือการวัดทัศนคติในการปฏิบัติงานมาใช้ใน การติดตามการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยติดตามเพื่อการเก็บข้อมูลว่าผู้ปฏิบัติงานมีการนำการเรียนรู้ที่ได้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมแค่ไหนผู้บริหารต้องมีผู้บริหารต้องมีการเสริมแรงทางบวก ให้กับครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการระดมสมอง กระตุ้นการทำงานร่วมกันในองค์กร ผู้บริหารมีการจัดอบรมในเรื่องกิจกรรมที่จะพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร นำเสนอ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสร้างความผูกพันทางความรู้สึกระหว่างบุคลากรกับองค์กรไว้ด้วยกันบุคลากรลดแรงกดดันทางจิตใจให้มีความรู้สึกผ่อนคลาย มีความรู้สึกเป็นมิตร รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจนเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ด้านที่ 3 ด้านความผูกพันในองค์กร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาลคน ครองตน ครองงาน มองเห็นคุณค่าในตัวบุคลากร ให้สำคัญต่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการบริหารงานโดยเลือกใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรต้องมีใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปฝั่งใดฝั่งหนึ่ง มองสถานการณ์ภายในองค์กรได้อย่างเฉียบขาด มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและชัดเจน สร้างกิจกรรมร่วมกันกับบุคลากรภายในองค์กร มีวาทศิลป์ในการพูด ฉลาดคิด และมีภาวะทางอารมณ์สำหรับผู้นำที่ดี สามารถบริหารงานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างกิจกรรมที่มุ่งหวังให้เกิดความศรัทธาต่อองค์กร สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนา

ด้านที่ 4 ด้านโครงสร้างองค์กร มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนงานตามโครงสร้างโดยมีการกำหนดภาระหน้าที่ ที่ชัดเจนและแบ่งงานตามความถนัด

หรือความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดลำดับความสามารถของบุคลากร และเรียงลำดับโครงสร้างให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรภายในองค์กรจัดให้มีระบบการจัดเก็บภาระงานของแต่ละบุคคลไว้ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างสะดวกเป็นระเบียบ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความรู้โดยให้บุคลากรและผู้บริหาร PLC เพื่อปรึกษาหารือร่วมกัน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างภาระไว้ให้ชัดเจน

ด้านที่ 5 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและส่งเสริมให้บุคลากรประเมินตนเองตามข้อตกลงในการพัฒนางาน มีความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารต้องสร้างตั้งเป้าหมายและประเด็นท้าทายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยอ้างอิงมาตรฐาน ต้องมีการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่ง คอยกำกับ ติดตามผลในการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยพิจารณาการวางแผนงานหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้า

ด้านที่ 6 ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญตามความถนัดของบุคคลมอบงานตามความสนใจ โดยใช้การทำงานร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ แครพ ให้เกียรติกันในองค์กร ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ถนัดและเหมาะสมกับความสนใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเต็มใจที่จะทำงานและมีความคิดด้านบวกกับงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร สร้างความพอใจในงาน (Pleasure) และกระตุ้นในบุคลากรอยากที่จำปฏิบัติภาระกิจในการทำงาน ส่งเสริมการทำผลงานด้านวิชาการให้คำแนะนำคำปรึกษาต่างๆ ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันแบบไม่ด้อยค่า มีเหตุผลในการตัดสินใจ

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันในองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาต้องมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีผลต่อ สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทำให้สมาชิกมีทัศนคติ ค่านิยม บรรทัด ฐาน ความเข้าใจต่อลักษณะองค์กรในแง่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างของค์ การหรือจากพฤติ กรรมการบริหาร โดยเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของ บุคคลในองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรรณภา อนันตะคุ (2562, หน้า 135-136) วิจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง พบว่า บรรยากาศองค์กร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลางอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุดที่สุด และสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ เภาลี ตระกูลสุทรัพย์ (2564, หน้า 60-61) ในด้านการให้รางวัล ผู้บริหาร สถานศึกษาให้คำชื่นชมในทางบวกและสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครู ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในสถานศึกษาที่พิจารณาจากคุณภาพของผลการ ปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

2. เสนอแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตาม ข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประกอบด้วย

2.1 ด้านการสนับสนุน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด ทิศทางในการกระจายงานให้เป็นระบบภายในองค์กร ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจให้บุคลากร เข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆภายในองค์กร ผู้บริหารต้องมีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามแผนงาน และนำความรู้ไปขยายผลร่วมกันในองค์กรต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นใจพร้อมรับฟัง แนวทางในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญภายในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการตัดสินใจร่วมกันโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม

2.2 การสร้างขวัญและกำลังใจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสร้างความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศรอบตัวในโลกยุคดิจิทัลมาปรับใช้กับบุคลากรจะเป็นตัวช่วยให้ครูทันยุค ทันสมัย เกิดการตื่นตัวในการทำงาน ผู้บริหารต้องผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดปฏิทิน แผนงานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องนำทักษะหรือการวัดทัศนคติในการปฏิบัติงาน มาใช้ในการติดตามการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยติดตามเพื่อการเก็บข้อมูลว่า ผู้ปฏิบัติงานมีการนำการเรียนรู้ที่ได้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมแค่ไหน ผู้บริหารต้องมีผู้บริหารต้องมีการเสริมแรงทางบวกให้กับครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานได้อย่าง เต็มศักยภาพ ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 ความผูกพันในองค์การ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายึด หลักธรรมครองใจคน ครองตน ครองงาน มองเห็นคุณค่าในตัวบุคลากร ให้สำคัญต่อเป็นส่วน หนึ่งขององค์การ ควรนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการบริหารงานโดยเลือกใช้ศาสตร์และศิลป์ใน การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายใน องค์การต้องมีใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปฝั่งใดฝั่งหนึ่ง มองสถานการณ์ภายในองค์การได้อย่าง ละเอียด มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและชัดเจน สร้างกิจกรรมร่วมกันกับบุคลากรภายในองค์การ มีวาทศิลป์ในการพูด ฉลาดคิด และมีภาวะทางอารมณ์สำหรับผู้หน้าที่ดี สามารถบริหารงานได้ เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างกิจกรรมที่มุ่งหวังให้เกิดความศรัทธาต่อองค์การ สร้างความ เชื่อมั่นให้เกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของเกรลี ทรูกลุสซุทรีพ (2564 : 60-61) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ครูมีความสามัคคีและทำงานกัน เป็นทีมในการ ปฏิบัติงาน โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาแห่งนี้ และมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ครูมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่ดีและมี คุณค่าของสถานศึกษา

2.4 โครงสร้างองค์การ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง วางแผนงานตามโครงสร้างโดยมีการกำหนดภาระหน้าที่ ที่ชัดเจนและแบ่งงานตามความถนัด หรือความต้องการของบุคลากรภายในองค์การไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการ

จัดลำดับความสามารถของบุคลากร และเรียงลำดับโครงสร้างให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรภายในองค์กรจัดให้มีระบบการจัดเก็บภาระงานของแต่ละบุคคลไว้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างสะดวกเป็นระเบียบ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความรู้โดยให้บุคลากรและผู้บริหาร PLC เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างภาระไว้ให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 61-62) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ สถานศึกษามีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน สถานศึกษามีกฎระเบียบเอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สบาย มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

2.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและส่งเสริมให้บุคลากรประเมินตนเองตามข้อตกลงในการพัฒนางาน มีความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารต้องสร้างตั้งเป้าหมายและประเด็นท้าทายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยอ้างอิงมาตรฐาน ต้องมีการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่ง คอยกำกับ ติดตามผลในการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยพิจารณาการวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564, หน้า 67-68) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ครูปฏิบัติงานโดยเน้นการปฏิบัติงานที่ดีและสถานศึกษาระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นอยู่เสมอ สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สถานศึกษามีการกำหนดระดับเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครูรับรู้และเข้าใจเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองและสถานศึกษาที่กำหนดไว้

2.6 การทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญตามความถนัดของบุคคลมอบงานตามความสนใจ โดยใช้การทำงานร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็น

ทีม ต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เคารพ ให้เกียรติกันในองค์กร ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ถนัดและเหมาะสมกับความสนใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเต็มใจที่จะทำงานและมีความคิดด้านบวกกับงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร สร้างความพอใจในงาน (Pleasure) และกระตุ้นในบุคลากรอยากที่จะปฏิบัติภาระกิจในการทำงาน ส่งเสริมการทำผลงานด้านวิชาการให้คำแนะนำคำปรึกษาต่างๆ ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันแบบไม่ด้อยค่า มีเหตุผลในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรพณ อนันตตะ (2562 : 90) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรมีการทำงานด้วยระบบความสัมพันธ์ที่ดีทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและทำได้เต็มศักยภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1.สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต มีสภาพปัจจุบันของสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันในองค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมยินดีและทุ่มเทอย่างเต็มความรู้ เต็มความสามารถเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของข้อตกลงการพัฒนางาน และการนำเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน 37 แนวทาง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารต้องมีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่บุคลากรของตนเองและ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง จะทำให้ครูและบุคลากรเกิดความความสุขในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ผู้บริหารควรมีแนวทางการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเอง ได้รับ ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เสมอภาค ยุติธรรม มีความเพียงพอกับความต้องการ รวมถึงมอบ โอกาสที่จะเจริญเติบโตและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารควรนำแนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานของครูไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

3.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของ ครูกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในรูปแบบอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กมลกาญจน์ อรุณรัตน์. (2563). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ.
- กัณฑ์เอก สุภัทรศักดิ์ดา. (2561). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(24), 211-215.
- เกวลิน ตระกูลสุขทรัพย์. (2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จันทร์เพ็ญ สีนาม. (2563). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ.

- จิตรี พุ่งกลิ่น. (2559). บรรยายาคาองค์การและการทำงานเป็นที่ส่งผลต่อคุณภาพการ บริการ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารบริหาร
การศึกษา มศว, 13(25), 10-20.
- ฐาปณี บุญยเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยายาคาองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ
องค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยายาคาองค์การที่ส่งผล
ต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 6(3), 29-43.
- พรรณภา อนันตะคุณ (2562). บรรยายาคาองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม
- พัชชานันท์ โภชนงค์. (2563). บรรยายาคาองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 12(2), 174
– 188.
- วิราวรรณ กองสอน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- สรียา บุญธรรม. (2561). บรรยายาคาองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการ มีส่วน
ร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 1. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 1(1), 63-80.
- อุไรวรรณ บุญธรรมมา. (2559). แนวทางการส่งเสริมบรรยายาคาองค์การและความผูกพันต่อ
องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วารสาร
ราชพฤกษ์บริหารการศึกษา, 8(16), 87-94.