

การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2*

CREATING AN ORGANIZATIONAL CLIMATE CONDUCIVE TO
PERFORMANCE IN SCHOOL UNDER NONTHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พัชรี คำจันทร์¹ และ ฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากุล²

¹ Patcharee Kumjan¹ and Chatkul Uapipattanakul²

^{1,2}มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

^{1,2}Rajapruk University, Thailand

Corresponding Author's Email: krupompam.1505@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 310 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67-1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพัน รองลงมา คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล โครงสร้างสถานศึกษา และการสนับสนุน และ 2) การเปรียบเทียบการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 พบว่า จำแนกตามอายุและขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการให้รางวัล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

* Received 22 May 2025; Revised 7 June 2025; Accepted 17 June 2025

คำสำคัญ : องค์การ, บรรยากาศองค์การ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

Abstract

The objectives of this research were to 1) Study the creating an organizational climate conducive to performance in school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare the opinions of creating an organizational climate conducive to performance in school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, age, work experience and school size. The sample consisted of 310 teachers were obtained by using a stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with content validity, IOC values between .67-100, a reliability value of .97 The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The research results were as follow: 1) creating an organizational climate conducive to performance in school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level in overall and particular aspects: Commitment, Standards, Reward, Structure and support, and 2) the opinions of creating an organizational climate conducive to performance in school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by age and school size were statistically significant at the level of .01 and .05 in overall and aspect particular, while the gender were not different in overall and aspect particular was statistically significant at the level of .05 in the Reward, and the differential work experience were not different in overall and aspect particular.

Keywords: organizational, creating an organizational climate, Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นส่งผลให้ทุกองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านองค์ความรู้และกระบวนการบริหารการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพ ซึ่งแรงผลักดันของเหล่านี้ผลกระทบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ในสายการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้องค์การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown & Moberg (1980, p. 420) ที่ว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น บรรยากาศองค์การนั้นมีความสำคัญกับการบริหารจัดการทั้งต่อ

ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก หากองค์กรใดคำนึงถึงความสำเร็จในเรื่องนี้แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนก็จะทำให้องค์กรนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานร่วมกัน ทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ (พัฒน์ดา เถาะบุตร, 2566, น. 25-26)

บรรยากาศขององค์กร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของงาน ซึ่งบรรยากาศขององค์กรนั้นควรเป็นบรรยากาศที่น่าอยู่เหมาะสมต่อการทำงาน บรรยากาศที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่มีความสนุกไปกับงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสบายใจในการทำงาน รู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำมีความไว้วางใจองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีการขาด ลา มาสาย หรือลาออกจากงานลดลง (จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2560, น. 1) นอกจากนี้บรรยากาศขององค์กรที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Stringer (2002, p. 1) ที่ว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นการรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะที่แตกต่างกันขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สภาพแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพจิต (Madhukar, 2017) อีกทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จจุล่งตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศขององค์กรนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิไล กวางศิริ, 2557, น. 101)

ตามแผนการขับเคลื่อนนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" ที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณภาพการเรียนรู้ที่ดีให้กับนักเรียน ขณะเดียวกันก็ลดภาระที่ไม่จำเป็นสำหรับครู แต่จากรายงานผลการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 (SAR) ประจำปี 2567 พบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดทักษะในการปฏิบัติงานและเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานบ่อย 2) ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ Active Learning 3) ครูสอนไม่ตรงตามสาขาและมีภาระงานมาก และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงบ่อยและขาดทักษะ ประสิทธิภาพด้านการบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, 2567, น. 18-19) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีความสุขในการทำงาน เพราะจะต้องปรับเปลี่ยนบรรยากาศขององค์กรในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาบรรยากาศบุคลากรของโรงเรียนให้สุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 63 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,426 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan (1970, p. 607-610) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562)

2.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล เอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือ

3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) นำแบบสอบถามที่ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าระหว่าง .67 – 1.00

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96

5) ปรับปรุงแก้ไขและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังโรงเรียนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 ฉบับ โดยผ่าน Google Forms / Email และด้วยตัวของผู้วิจัยเอง โดยได้รับกลับคืนร้อยละ 100

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัย ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศีกษานนทบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติทดสอบที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) (ลัดดาวลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย

จากการศีกษาวิจัยสามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศีกษาการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศีกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประณศีกษานนทบุรี เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศีกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประณศีกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวม

ด้าน ที่	การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศีกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	อันดับ
1	โครงสร้างสถานศีกษา	4.44	.43	มาก	1
2	การสนับสนุน	4.37	.45	มาก	5
3	การให้รางวัล	4.41	.45	มาก	3
4	ความผูกพัน	4.41	.46	มาก	4
5	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.42	.46	มาก	2
	เฉลี่ยรวม	4.40	.40	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศีกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประณศีกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = .40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คือ ด้านความผูกพัน ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = .46) รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการให้รางวัล ด้านโครงสร้างสถานศีกษา และด้านการสนับสนุนตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศีกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประณศีกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศีกษา สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศีกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประณศีกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการ ทำงานในสถานศึกษา	เพศ				t	P- value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านโครงสร้างสถานศึกษา	4.50	.44	4.46	.58	.47	.64
2. ด้านการสนับสนุน	4.37	.52	4.45	.54	-.86	.39
3. ด้านการให้รางวัล	4.29	.66	4.51	.59	-2.28*	.02
4. ด้านความผูกพัน	4.43	.55	4.53	.56	-1.15	.25
5. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.35	.55	4.52	.55	-1.91	.06
รวม	4.39	.50	4.49	.53	-1.23	.22

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ

การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อ ต่อการทำงานในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- ratio	P- value
1. ด้านโครงสร้างสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.32	2	1.16	3.77*	.02
	ภายในกลุ่ม	94.31	307	.31		
	รวม	96.62	309			
2. ด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	1.69	2	.85	3.01*	.05
	ภายในกลุ่ม	86.40	307	.28		
	รวม	88.10	309			
3. ด้านการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.85	2	.42	1.16	.31
	ภายในกลุ่ม	111.81	307	.36		
	รวม	112.66	309			
4. ด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	.56	1.84	.16
	ภายในกลุ่ม	93.70	307	.31		
	รวม	94.83	309			
5. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.69	2	1.85	6.17**	.00
	ภายในกลุ่ม	91.73	307	.30		

	รวม	95.42	309			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.73	2	.87	3.13*	.05
	ภายในกลุ่ม	84.98	307	.28		
	รวม	86.72	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสนับสนุน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	P-value
1. ด้านโครงสร้างสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.51	2	.26	.82	.44
	ภายในกลุ่ม	96.11	307	.31		
	รวม	96.62	309			
2. ด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.12	.89
	ภายในกลุ่ม	88.03	307	.29		
	รวม	88.10	309			
3. ด้านการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.02	.98
	ภายในกลุ่ม	112.64	307	.37		
	รวม	112.66	309			
4. ด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.10	2	.05	.15	.86
	ภายในกลุ่ม	94.74	307	.31		
	รวม	94.83	309			
5. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.06	.94
	ภายในกลุ่ม	95.39	307	.31		
	รวม	95.42	309			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.12	.89

	ภายในกลุ่ม	86.65	307	.28		
	รวม	86.72	309			

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-ratio	P-value
1. ด้านโครงสร้างสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.85	2	1.43	4.60**	.01
	ภายในกลุ่ม	93.77	307	.31		
	รวม	96.62	309			
2. ด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2.36	2	1.18	4.23*	.02
	ภายในกลุ่ม	85.74	307	.28		
	รวม	88.10	309			
3. ด้านการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	6.86	2	1.18	4.23*	.02
	ภายในกลุ่ม	85.74	307	.28		
	รวม	88.10	309			
4. ด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	6.86	2	3.43	9.96**	.00
	ภายในกลุ่ม	105.79	307	.35		
	รวม	112.66	309			
5. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	.67	2.19	.11
	ภายในกลุ่ม	94.08	307	.29		
	รวม	94.83	309			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.57	2	1.78	6.57**	.00
	ภายในกลุ่ม	83.16	307	.27		
	รวม	86.72	309			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ในภาพรวมครุมีความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสนับสนุนและด้านการให้รางวัล มีความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านโครงสร้างสถานศึกษาและด้านความผูกพัน มีความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีดังนี้

1. การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในทุกมิติ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการในลักษณะของการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร สีสุริยา และ วานิช ประเสริฐพร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านโครงสร้าง รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารจัดการแบบเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติตามเพศ มีการกระจายงานและสนับสนุนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Otrebski (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ (ในโรงเรียน) กับความพึงพอใจในงานของครู พบว่า ความแตกต่างทางเพศไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานและการรับรู้บรรยากาศในโรงเรียน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากกว่าคือความสัมพันธ์ในที่ทำงานและความไว้วางใจในระบบบริหารของสถานศึกษา

2.2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มักจะอยู่ในช่วงกลางของวิชาชีพ ซึ่งเป็นช่วงที่กำลังแสวงหาความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรัชญา ของโพธิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน ($p \leq 0.05$)

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานภายในสถานศึกษามีรูปแบบการสื่อสาร การสนับสนุน และการแบ่งงานที่ชัดเจน โดยครูทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมในนโยบายอย่างเสมอภาค ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ประยง บุญพา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรและงบประมาณมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลให้สามารถสนับสนุนครูในด้านวิชาการ วัสดุอุปกรณ์ และโอกาสในการพัฒนาได้ดีกว่า ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่รับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่อาจมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพร เปี่ยมจิระวัฒน์ มอนโฮส (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะในด้านโครงสร้างและการให้รางวัล สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดระบบการบริหารและส่งเสริมครูที่ดีกว่า

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนนโยบายองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่



สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 มีดังนี้

1. การวิเคราะห์การจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ครูให้ชัดเจนและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับแต่ละระดับ เพื่อลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมการทำงานเป็นระบบ และประเมิณผลได้อย่างยุติธรรม

1.2 ควรสนับสนุนการอบรมทักษะเทคโนโลยีแก่ครู จัดห้องพักครูที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อลดความเครียดและเสริมขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อความผูกพันและสามัคคีในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรกับระดับความผูกพันของครูในสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางการส่งเสริมความผูกพันที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กิริชัญญา ของโพธิ์. (2565). บรรยากาสงค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง). การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสงค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่). ใน การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประยง บุญพา. (2563). บรรยากาสงค์การของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย. งานนิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรพร เปียงาม และธีระวัฒน์ มอนโธสง. (2567). แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาสงค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วารสารมณีเชษฐาราม, 7(4), 1–15.
- พัฒน์ดา ถายะบุตร. (2566). บรรยากาสงค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). ระเบียบวิธีการวิจัย (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3). เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- วิไล กวางศิริ. (2557). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาสงค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(86), 101–122.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2567). รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.
- อุมาพร สีสุริยา และวานิช ประเสริฐพร (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสงค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารรอยแคนสาระครุศาสตร์, 7(2), 323–337.
- Benedicta, A. S. (2014). A Study of Occupational Stress and Organizational Climate of Higher Secondary Teachers. Journal on School Educational Technology, 9(3), 12–17.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). Organization Theory and Management: A Macro Approach. John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), p. 607 – 610.



- Lussier, R. N. (2012). *Management Fundamentals: Concepts, Applications, and Skill Development* (5th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Madhukar, V. (2017). Organization Climate: A conceptual Perspective. *International Journal of Management and Business*, 7(8), 275 – 293.
- Otrebski, W. (2022). The correlation between organizational (school) climate and teacher job satisfaction—The type of educational institution moderating role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6520.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*.
- Wudarzewski, G. (2019). Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory MOCMI-Verification of Author's Climate Model and Validation and Validation of the Tool. *Central and Eastern European Journal of Management and Economics*, 7(2), 7-45.