



บรรยายภาคองค์การกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสยาม



บรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร



นายศุภสิทธิ์ ขุนเทพ

Student ID: 6517510007

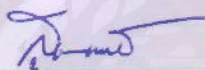
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Leadership and
Innovation in Educational Administration
Graduate School of Education Siam University
Academic Year 2025
Copyright by Siam University


หัวข้อวิทยานิพนธ์ บรรยายภาคองค์การกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
นามผู้วิจัย นายศุภสิทธิ์ ชุนเทพ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นลินี สุดเศวต

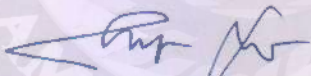
บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ และนวัตกรรมการ
การบริหารการศึกษา



_____ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รัชพลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


_____ ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือดรีหญิง สุภัทรา เอื้องวงศ์)


_____ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)



_____ กรรมการ
(ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์)


_____ กรรมการ/ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.นลินี สุดเศวต)

วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : บรรยาการขององค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร
โดย : นายศุภสิทธิ์ ขุนเทพ
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



(ดร.นลินี สุตเสวต)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยาการขององค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการขององค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยาการขององค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู และ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบบรรยาการขององค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นบรรยาการขององค์กรแบบเปิด โดยมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 3 มิติ ประกอบด้วย มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) มิติ มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) และมิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)

2. ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการจัดการเรียนรู้

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการขององค์กรแบบเปิดกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางที่ .617 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

คำสำคัญ บรรยาการขององค์กร, การปฏิบัติงานของครู, โรงเรียน

ผ่านการตรวจสอบ โดย



(ดร.นลินี สุตเสวต)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

Title : Organizational Climate and Teacher Performance in Schools under the Bangkok Metropolitan Administration.

Researcher : Supasit Khuntape

Degree : Master of Education

Major : Leadership and Educational Administration Innovation

Advisor : *Nalinee S.*

 (Nalinee Sutsavade,Phd)

The research objectives were: 1. to study the organizational climate as perceived by teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA); 2. to examine teacher performance based on their opinions; and 3. to investigate the relationship between organizational climate and teacher performance in these schools. The sample comprised 410 teachers from 205 BMA schools, selected through stratified random sampling. Data were collected using a four-part questionnaire consisting of demographic information, organizational climate assessment, teacher performance evaluation, and open-ended suggestions. Statistical analyses included descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) and Pearson's product-moment correlation coefficient to determine the relationship between variables.

The research results found that:

1. The organizational atmosphere type according to the perception of teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration is an open organizational atmosphere, which is related to the behavioral dimensions of administrators and teachers in 3 dimensions: the behavioral dimension of administrators in terms of support (S), the behavioral dimension of teachers' colleagues (C), and the behavioral dimension of teachers' closeness (Int).

2. The opinions on the performance of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration are at the highest level, ranked in order as follows: performance of teachers' duties, relationships with parents and communities, and learning management.

3. The study of the relationship between the open organizational atmosphere and the performance of teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration found a moderate relationship at .617, with statistical significance at the .01 level, which is a consensual relationship.

Keywords: Organizational Climate, Teacher Performance, Schools

ผ่านการตรวจสอบ โดย

Nalinee S.

(ดร.นลินี สุตเศวต)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จเป็นอย่างยิ่งจาก ดร.นลินี สุดเศวต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไข และให้คำแนะนำด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.พล.ร.ต.หญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และ ดร.ลิขิตกุล กุศลตันรักษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาช่วยเหลือ แนะนำ ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อเพิ่มเติมวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไข พัฒนางานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้ทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย รวมทั้งการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม และคณาจารย์พิเศษทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ เพื่อสร้างปัญญาให้กับผู้วิจัย คุณค่าอันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบไว้เพื่อทดแทนคุณบิดา มารดา และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยได้สร้างสรรค์งานวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ศุภลัทธี ขุนเทพ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญแผนภาพ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู.....	26
บริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของครูเกี่ยวกับศึกษามิติพฤติกรรมของ ผู้บริหารและครู	51
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู	60
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด	63
บทที่ 5 สรุปผล ภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	66
สรุปผลการวิจัย	67
อภิปรายผลการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก	84
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	85
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	87
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	89
ภาคผนวก ง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
ภาคผนวก จ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยโปรแกรม ทางสถิติ	100
ประวัติผู้วิจัย	105

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ของผู้บริหาร และครูใน 6 มิติ ในภาพรวม	51
4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ของผู้บริหาร และครูในมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) รายช้อย่อย	52
4.4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ของผู้บริหาร และครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) และ รายช้อย่อย	53
4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) และ รายช้อย่อย	54
4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) และ รายช้อย่อย	55
4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) และรายช้อย่อย	56
4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) และราย ช้อย่อย	56
4.9	คะแนนรวมเฉลี่ยของข้อความบรรยากาศองค์กรใน 6 มิติ	57
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมิติบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จากการคำนวณจากมิติพฤติกรรม ผู้บริหารและครู	58
4.11	ระดับคะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์กรตามมิติพฤติกรรมผู้บริหาร และครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร	59
4.12	ค่าคะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์กรตามมิติพฤติกรรมผู้บริหารและ ครูใน 6 มิติ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร	60
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวม	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครูและรายชื่อย่อย	61
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้และรายชื่อย่อย	62
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และราย ชื่อย่อย	63
4.17	ความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	63
4.18	วิเคราะห์ความสัมพันธ์บรรยากาศองค์กรแบบเปิดกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารและ ครูที่เกี่ยวข้อง	64

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวเข้าสู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ พฤติกรรมของประชากรมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ในโลกโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโลกที่มีความเหลื่อมล้ำทางด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยควรปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปีฉบับล่าสุด (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยระบุถึงผลการดำเนินงานบริบทสภาพแวดล้อมและทิศทางการพัฒนาประเทศและการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย การจัดทำแผนการศึกษาการศึกษาแห่งชาติมีการระดมความคิดเห็น จากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง ภาครัฐ เอกชน ชุมชน และประชาชน เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติมีความสอดคล้องตามความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติอย่างมีคุณภาพและได้รับประสิทธิผลสูงสุด และให้เกิดประโยชน์และมีความชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาอันเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนในประเทศชาติ และผลที่เกิดจากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในการจัดการศึกษา อาทิ ระบบการบริหารจัดการ หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับของวิชาชีพ เพื่อหวังผลว่าคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาจะสูงขึ้น โดยเฉพาะระดับสถานศึกษาต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนที่สนองความต้องการของผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐานเอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาคือบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาได้นั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนที่จะได้มีส่วนร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการปฏิรูปสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ จะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรที่จำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มตามศักยภาพที่มี ครูและบุคลากรใน สถานศึกษามีความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับนักเรียนด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกันรวมทั้งเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด (เทียน ทองแก้ว. อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2561)

การบริหารจัดการองค์กรในสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาดำรงอยู่ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร และในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์ร่วมกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อาจจะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดปัญหาความขัดแย้ง มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดสภาพบรรยากาศองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มีภาวะผู้นำในด้านต่างๆ มีการสร้างบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศองค์กรนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิล โกวาศีรี, 2557: 101)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำและเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษา นอกจากการแสดงบทบาทที่เหมาะสมแล้ว การเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้ครูในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่จะทำงานอย่างแท้จริง บรรยากาศที่เหมาะสมจะทำให้ครูเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง สามารถนำไปสู่พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องหาแนวทางให้บุคลากรผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรปัจจัยหนึ่งคือ บรรยากาศองค์กร (Richards and Richards, 1994: 49-64) จากการศึกษาของนักวิชาการ พบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์กร เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและขวัญกำลังใจกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin and Stringer, 1968, p65; Steers and Porter, 1991, p.365) นอกจากบรรยากาศองค์กรจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980, p. 420) ยังได้ให้เสนอแนวคิดที่ว่าบรรยากาศองค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นสมาชิกในองค์กรมีทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร และมีความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่ผู้บริหารหรือนักพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต ซึ่งแนวความคิดของ บราวน์และโมเบิร์ก สอดคล้องกับแนวความคิดของเฮลริเจล และสโลคัม (Hellrigele and Slocum, 2001, p.430) ที่ได้เสนอแนวคิดและมีความเห็นว่าผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศ

องค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกได้ดีขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น (Rungsima plengrat), https://www.gotoknow.org/user/rungsima_p/profile, สืบค้น 2 กันยายน 2567)

ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกลไกที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานต่างๆในสถานศึกษาให้บรรลุตามที่ต้องการ การพัฒนาครูจึงเป็นแนวทางที่สำคัญและควรที่จะได้รับการเอาใจใส่ และการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยหลักการบริหารงานที่นักบริหารทั่วไปได้ให้ความสำคัญคือ การบริหารองค์กร เพราะในองค์กรนั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความสำเร็จของงาน องค์กรแต่ละองค์กรเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีจุดหมายเดียวกัน เพื่อดำเนินการใดๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์กรถือเป็นระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ (Barnard, 1979, p. 358) ซึ่งการศึกษาองค์กรและการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จึงเป็นความพยายามที่มีการศึกษากันมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายทางการบริหารที่มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุคนั้นเอง ในองค์กรแต่ละองค์กรนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ คน เทคนิคความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร หรือที่เรียกว่า สารสนเทศ โครงสร้าง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สมาชิกที่ตั้งองค์กรขึ้นมาเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนหากองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว จะนำมาซึ่งการจัดโครงสร้างอันประกอบไปด้วยหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆภายในองค์กรนั้นๆ และในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งขององค์กรแต่ละองค์กรจะมีปัญหาที่จะเข้ามาอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงาน ความเข้าใจเนื้องาน กฎระเบียบของแต่ละองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เป็นบรรยากาศองค์กร ที่อาจจะเอื้ออำนวยหรือไม่เอื้ออำนวยในการทำงานของบุคลากร ซึ่งบางองค์กรสามารถสร้างให้องค์กรมีบรรยากาศองค์กรที่อบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน หรือบางองค์กรก็เต็มไปด้วยบรรยากาศที่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นซึ่งกันและกัน จากการศึกษาวิจัยของ สุภัตสร ชูประยูร และคณะ (2563) บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตั้งแต่ด้านโครงสร้างองค์กร ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ในส่วนของประสิทธิภาพการสอนของครู จะเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนและเตรียมการสอน ความรู้ความสามารถของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล และมีศึกษาผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้งด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูนั้น เช่นเดียวกับการศึกษาของ นวลปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559) จากการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร และประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมี

อิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ความยุติธรรมขององค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ ซึ่งข้อค้นพบนี้จะได้นำไปใช้เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความยุติธรรมขององค์กรให้มี คุณภาพดีขึ้นเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรอย่างสูงสุดต่อไป

การปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น คุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึงควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ทั้งนี้ คุณภาพของการปฏิบัติงานของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมาย มีนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563, หน้า 19 - 20) กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับของ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สำนักงานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาในกำกับจำนวน 431 โรงเรียนที่มีทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส ที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1. ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2. พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร 3. ยกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 4. พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา และ 5. การพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง นั้น ซึ่งการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ที่จะเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการบรรยากาศองค์กรภายในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเชิงบวกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนสามารถรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา ที่มีการสนับสนุน การให้รางวัล การสร้าง ความผูกพัน มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษารับไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนหนึ่งในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวกให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งผลกระทบที่เกิดจากปฏิรูปการศึกษา การแข่งขันทางการศึกษาที่ทำให้สถานศึกษาจะต้องปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญที่จะทำให้ครูและบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องสร้างบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ เพื่อจะทำให้ครูเกิดทัศนคติที่ดี สามารถรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรเชิง

บวกที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครู มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศขององค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาที่ควรจะเป็นและสอดคล้องกับในสภาพสังคมปัจจุบัน ที่สถานศึกษาจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เปลี่ยนไป อีกทั้งหากสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เหมาะสม จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้บรรลุตามเป้าหมายนโยบายการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจุบันในสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่จะพบว่าบุคลากรครูเป็นคณรุ่นใหม่ที่มีความต้องการหรือมีความคาดหวังต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่อาจจะแตกต่างจากครูและบุคลากรในรุ่นที่ผ่านมา ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะได้นำไปปรับใช้เพื่อการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของครูรุ่นใหม่ และนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1. การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาบรรยากาศขององค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. แบบบรรยากาศขององค์กรในการวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวคิดเกี่ยวกับแบบบรรยากาศขององค์กร Wayne K. Hoy (Hoy, W.K., 1968, p. 197) ที่ได้ศึกษามิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ใน 6 มิติ ได้แก่
 1. มิติพฤติกรรมผู้บริหรด้านการสนับสนุน (Supportive principle behavior (S))
 2. มิติพฤติกรรมผู้บริหรด้านการสั่งการ (Directive principle behavior (D))
 3. มิติพฤติกรรมผู้บริหรในการจำกัด

สิทธิ (Restrictive principle Behavior(R)) 4. มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (Collegial Behavior(C)) 5. มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู (Intimate teacher behavior(Int)) และ 6. มิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Disengaged teacher behavior(Dis)) โดยใช้เครื่องมือประเมิน มิติพฤติกรรมคือ OCDQ-RE (The Organizational Climate Description for Elementary Schools) จำนวน 42 ข้อ และนำค่าคะแนนการประเมินมาจัดกลุ่มเป็นแบบบรรยากาศองค์กร ใน 2 แบบ ได้แก่ 1.บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) 2.บรรยากาศแบบปิด (Closed climate)

2. การปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563, หน้า 19 - 20) ได้แก่

- 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู
- 2 การจัดการเรียนรู้
- 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 14,000 คน (ข้อมูล: ณ วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2566) โดยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ครู สถานศึกษาละ 2 คน รวมจำนวน 410 คน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในลักษณะต่างๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน การจูงใจ และความพึงพอใจการปฏิบัติงาน และยังสะท้อนให้เห็นถึงความคิดความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของสมาชิกในองค์กร สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรด้วย การวิจัยครั้งนี้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวคิดเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาของ Wayne K. Hoy (Hoy, W.K., 1968, p. 197) ที่ได้ศึกษามิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ใน 6 มิติ ได้แก่

1. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (Supportive principle behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจูงใจครูด้วยการสื่อสารที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ และการให้ตัวอย่างผ่านกระบวนการทำหน้าที่ ในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ และเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของครูทั้งในส่วนบุคคลและในส่วนวิชาชีพ พฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุนนี้มุ่งเน้นสู่ความต้องการทางสังคมและความสำเร็จในงานของคณะครู

2. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (Directive principle behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่เคร่งครัดของผู้บริหารในการนิเทศ ติดตาม ควบคุมครูและกิจกรรมของโรงเรียนในทุกรายละเอียดอย่างใกล้ชิด

3. มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (**Restrictive principle Behavior**) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ขัดขวางมากกว่าจะอำนวยความสะดวกให้กับงานของครู ผู้บริหารทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานเอกสาร งานที่คณะกรรมการกำหนด งานในหน้าที่ประจำ และความต้องการอื่นๆ ที่ขัดขวางความรับผิดชอบในการสอนของครูต้องรับผิดชอบ

4. มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (**Collegial Behavior**) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่เข้าอกเข้าใจกันในสังคม สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผยและเป็นมืออาชีพระหว่างครู ครูรู้สึกภูมิใจในโรงเรียนของตน ชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และมีความกระตือรือร้นยอมรับ และเคารพซึ่งกันและกันต่อเพื่อนร่วมงาน

5. มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู (**Intimate teacher behavior**) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่สะท้อนให้เห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู การมีความสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างคณะครู ครูรู้จักกันเป็นอย่างดี ครูเป็นเพื่อนสนิทกัน และมีการกิจกรรมการเข้าสังคมร่วมกันเป็นประจำ

6. มิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (**Disengaged teacher behavior**) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงการขาดความหมายและความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมทางวิชาชีพ ครูเพียงแต่ทุ่มเทเวลาให้กับกิจกรรมกลุ่มที่ไม่สร้างสรรค์ คณะครูไม่มีเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมของครูมักจะเป็นไปในทางลบและมีการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานและโรงเรียน

โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อประเมินบรรยากาศองค์กร (The Organizational Climate Description for Elementary Schools: OCDQ-RE) จากมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ทั้ง 6 มิติ ที่จะนำไปสู่การอธิบายถึงแบบบรรยากาศองค์กร 2 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (**Open climate**) เป็นบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การเคารพและเอาใจใส่ในคณะครู และระหว่างคณะครูกับผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเปิดใจและรับฟังการแสดงความคิดเห็นครู ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ และให้ความอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับหัวหน้างาน ในขณะเดียวกันพฤติกรรมของครูจะรองรับการเปิดใจและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งจะทำให้ครูได้ทราบถึงความสัมพันธ์และมิตรภาพที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สรุปคือพฤติกรรมระหว่างผู้บริหารและครูจะต้องเปิดเผยและจริงใจ

2. บรรยากาศแบบปิด (**Closed climate**) เป็นบรรยากาศที่เกิดจากการใช้ถ้อยคำ รุนแรง ครูมีความตึงเครียดในขณะปฏิบัติงาน ครูขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ครูมีภาระงาน มากเกินไป แสดงให้เห็นถึงการขาดการให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ราบรื่นและขาดความเห็นอกเห็นใจกัน ขาดความก้าวหน้า ขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงานต่ำมาก ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกสิ้นหวัง

การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนดไว้ และส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เป็นการใช้องค์ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การวิจัยในครั้งนี้จะใช้แนวทางการปฏิบัติงานของครูตาม

ข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ใน 3 ด้าน คือ

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรมพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

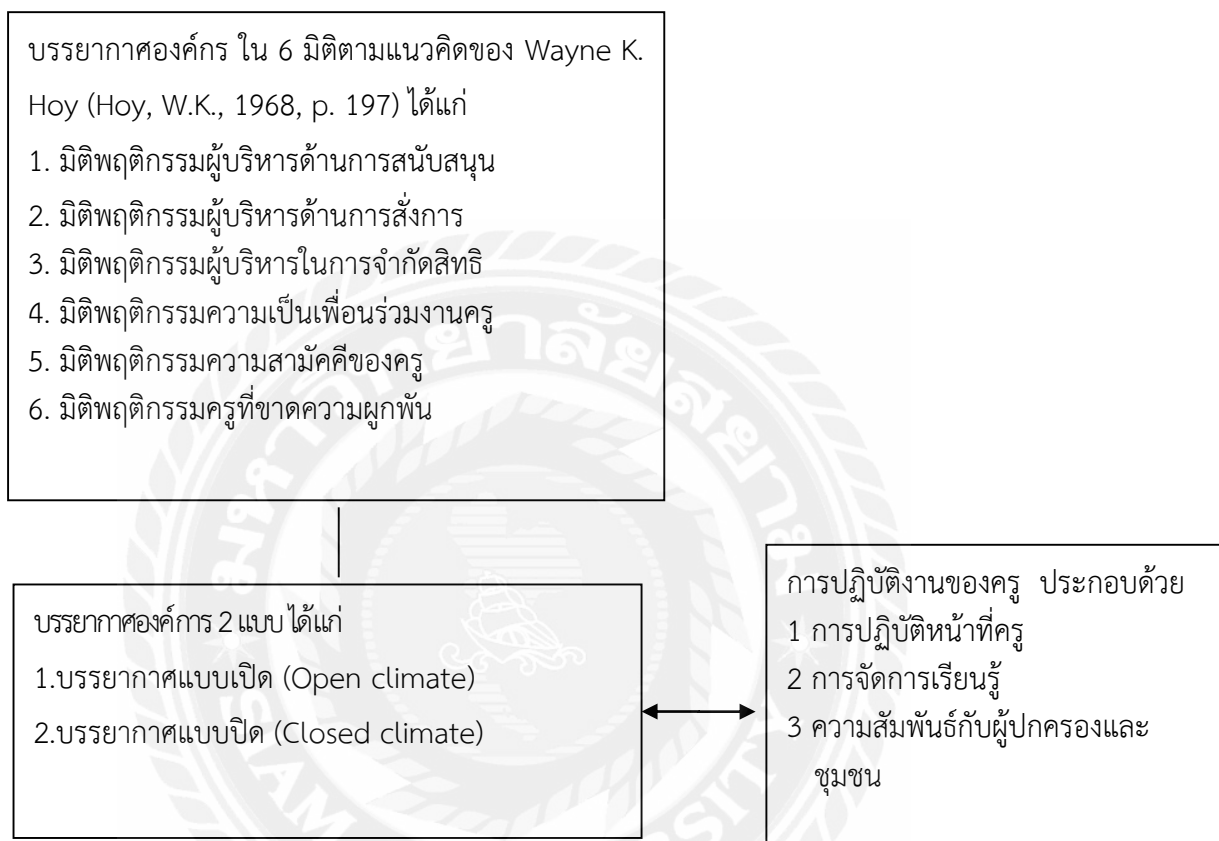
2. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนักนวัตกรรม ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูสร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต จำนวน 437 โรงเรียน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา บรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1) ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย จะทำให้ทราบถึงสภาพของบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ในแต่ละแบบที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำไปปรับใช้เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมสำหรับการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตามบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสม

2) ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย จะทำให้ทราบถึงสภาพที่เป็นจริงของการปฏิบัติงานของครูที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่เป็นมาตรฐานเบื้องต้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูในสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาและส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

3) ผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผน เพื่อการสร้างบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งสามารถนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรที่ผู้บริหารและครู จะได้ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาและการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

องค์กรแต่ละองค์กรย่อมมีลักษณะของบรรยากาศภายในองค์กรที่แตกต่างกัน และส่งผลต่อการรับรู้ การปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์กร มีนักวิชาการและนักการศึกษาที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของบรรยากาศองค์กร ได้แก่

Brown and Moberg (1980: 667, อ้างถึงใน ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์, 2564) ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึงกลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์กรที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศที่แสดงถึงสภาพขององค์กร เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งเป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

Halpin (1966, p.131, อ้างถึงในเนติลักษณ์ เนตรอรุณ, 2559) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร ไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความ เป็นตนเอง องค์กรหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศองค์กร หรือหน่วยงานของตนเองได้

Stringer (2002: 68) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร คือ การรับรู้ที่เกิดจากความนึกคิด หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจการทำงานในองค์กร

Hoy and Tarter (1997: 221) สรุปความหมายของบรรยากาศ องค์กรไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวม ซึ่งรวมทั้งตัวบุคคล อาคารสถานที่ และสถานที่ตั้ง โรงเรียน เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะภายในองค์กรเหล่านี้เป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่ง อื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและสังคม

พัชราภรณ์ ควรคะนึ่ง (2560: 24) บรรยายกาตองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์กร แบบความเป็นผู้นำเป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสะท้อนค่านิยมและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

จตุพร สุทธิสะอาด (2562: 21) กล่าวว่า บรรยายกาตองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึก การรับรู้ของบุคลากรกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ปฏิบัติงาน แรงจูงใจ และความพึงพอใจการปฏิบัติการในองค์กรอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร

ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562: 32) บรรยายกาตองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กรมักสะท้อนให้เห็นถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในองค์กรที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละแห่ง

จากความหมายของบรรยายกาตองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในลักษณะต่างๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การจูงใจ และความพึงพอใจการปฏิบัติงาน และยังสะท้อนให้เห็นถึงความคิดความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของสมาชิกในองค์กร สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยายกาตองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรด้วย

1.2 ความสำคัญของบรรยายกาตองค์กร

ในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย บรรยายกาตองค์กรนับว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้นิยามเกี่ยวกับความสำคัญของบรรยายกาตองค์กร ได้แก่

Stringer (2002: 9 อ้างถึงในอ้างถึงใน ธนัทพงษ์ วัชระพันธ์, 2564) ได้กล่าวว่า บรรยายกาตองค์กรมีความสำคัญและสัมพันธ์กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งบรรยายกาตองค์กรที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบรรยายกาตองค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยายกาตองค์กรยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น รวมถึงการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านการเพิ่มผลผลิตของงานและลดระดับการลาออกจากงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรโดยตรง

Brown and Moberg (1980: 420, อ้างถึงใน ธนัทพงษ์ วัชระพันธ์, 2564) ได้กล่าวว่า บรรยายกาตองค์กรมีความสำคัญ ด้วยบรรยายกาตองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์กรรูปแบบขององค์กร เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยายกาตองค์กรต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยายกาตองค์กรด้วย โดยสรุปจะเห็นได้ว่าบรรยายกาตองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์กร เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์กรได้ โดยบรรยายกาตองค์กรจะมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่

จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรจำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศขององค์กร และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรด้วย

Steers & Porter (1991: 124) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์กร วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยการศึกษารองการจะไม่สมบูรณ์หากขาดการพิจารณาในเรื่องของสภาพแวดล้อมในองค์กรหรือบรรยากาศขององค์กร โดยบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ การกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร คือ

1. บรรยากาศขององค์กรเป็นการรับรู้ของบุคคลทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กรในที่สุด ดังนั้นการจัดรูปแบบการบริหารองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2. บรรยากาศขององค์กรหนึ่งอาจเหมาะสมต่อองค์กรหนึ่ง และอาจไม่เหมาะสมกับอีกองค์กรหนึ่ง ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์กรและสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลตามเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เน้นบรรยากาศของกรแบบเน้นความอบอุ่นและความจำเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรนั้นจะเหมาะสมกับองค์กรที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

3. แม้ว่าบรรยากาศขององค์กรจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ก็ไม่สามารถคาดหวังว่าบรรยากาศขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กรที่ก่อให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์กร 2 ข้อ คือ

3.1 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

3.2 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

Litwin and Stringer (1968: 65) ได้ให้ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรว่า เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กรของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศของกรจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร และจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

McClelland (1966; cited in Gray & Starke, 1984: 150) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของกรมีความสำคัญ ต่อองค์กรเป็นอย่างมากในอันที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมบรรยากาศของกรที่มุ่งความสำเร็จ โดยมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ระบบการให้รางวัล (A Reward System) เช่น การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นๆ สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

2. ระบบการตั้งเป้าหมาย (A System of Goal-Setting) โดยให้พนักงานแต่ละคนตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. เน้นการทำงานที่ตัวบุคคล (Emphasis upon Individual Effort) โดยให้พนักงานทุกคนมีความตั้งใจ และพยายามทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

4. ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (A Feedback System) พนักงานสามารถได้รับข้อมูลจากการปฏิบัติงานของตนอย่างรวดเร็ว และมีการพิจารณาความดีความชอบจากความสำเร็จในผลการปฏิบัติงาน

5. ระบบการลดขั้นตอนการบังคับบัญชา (A System of Minimized the Degree of Dependence)

Fox (2001: 1-2) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญ เพราะบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ พัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่มีความหมายและเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาที่อยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า

จากความสำคัญของบรรยากาศองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บรรยากาศองค์กรมีส่วนสำคัญในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และสามารถผลิตงานได้เพิ่ม เป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์กรได้ โดยบรรยากาศองค์กรจะมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรจำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กร และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย

1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่

Likert (1932, pp. 35-36) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน เพื่อกำหนดเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของบรรยากาศองค์กร ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้นำติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย จึงทำให้พนักงานสามารถติดตามความเคลื่อนไหวภายในองค์กร และได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานต่อหัวหน้างาน และได้รับข้อมูลจากองค์กรที่เพียงพอต่อการตัดสินใจ

3. องค์กรคำนึงถึงพนักงาน (Concern for People) หมายถึง การที่องค์กรเอาใจใส่พนักงานด้วยการจัดหาสวัสดิการต่างๆ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่พนักงาน

4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง ทั้งหัวหน้างานและพนักงานสามารถใช้อำนาจและอิทธิพลในการทำงานได้ตามความเหมาะสม

5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง องค์กรจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่ดีและจำเป็นต่อการทำงานของพนักงาน

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง การที่องค์กรยอมรับความแตกต่างและข้อขัดแย้งภายในองค์กร และพร้อมที่จะสนับสนุนให้พนักงานเกิดความขยันขันแข็งในการทำงานด้วยการเสนอให้มีการเลื่อนตำแหน่งงาน และพิจารณาอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน

Dubin (1984 p. 411) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (individual autonomy) หมายถึง ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2. ตำแหน่งตามโครงสร้าง (position structure) หมายถึง ระดับของการวางเป้าหมาย วิธีการ และงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

3. เน้นรางวัล (reward orientation) หมายถึง ระดับของการให้รางวัล ผลตอบแทน และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์กรจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิตและจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาทำได้

4. ความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (consideration, warmth and support) หมายถึง ระดับของความต้องการการสนับสนุน และการให้กำลังใจจากสมาชิก หัวหน้างานในองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

5. ความก้าวหน้าและการพัฒนา (progressiveness and development) หมายถึง ระดับของเงื่อนไขในองค์กร จะรวมถึงการจัดการส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้ และทักษะ สนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์

6. ความเสี่ยง (risk taking) หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีอิสระที่จะได้รับ ประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทน และการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์กร

7. การควบคุม (control) หมายถึง ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่เป็นทางการ องค์กรจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์กรที่มีการควบคุมต่ำ ให้พนักงานควบคุมตนเอง

Hay Group (1995, p. 181) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานว่า ไม่มีกฎหรือข้อบังคับที่เกินความจำเป็น รวมถึงไม่มีนโยบายหรือกระบวนการที่จำกัดวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ลดอุปสรรคที่เกิดจากกฎระเบียบต่างๆ ดังนั้น องค์กรจึงมีทิศทางที่จะปรับเปลี่ยนและยอมรับความคิดใหม่ๆ ได้ง่ายขึ้น

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการให้ความสำคัญต่อความเป็นอิสระและความเป็นตัวของตัวเองในเวลาทำงานของพนักงาน รวมถึงขอบเขตการให้อำนาจแก่พนักงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบที่มีต่อหน่วยงาน

3. มาตรฐาน (Standards) เป็นการให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานที่มีความท้าทายในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองและองค์กร โดยมุ่งเน้นในเรื่องความเป็นเลิศและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. รางวัล (Rewards) เป็นการสนับสนุนให้กำลังใจ เป็นที่จดจำ และเป็นรางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี โดยมุ่งเน้นรางวัลแ่งบวกมากกว่าการทำโทษ ซึ่งเป็นความยุติธรรมตามหลักของนโยบายการจ่ายเงินหรือการเลื่อนตำแหน่งงาน

5. ความชัดเจน (Clarity) เป็นความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับความคาดหวังและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงมีวิธีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น โดยอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานและนโยบายที่ชัดเจน

6. ความผูกพันของทีมงาน (Team Commitment) อธิบายความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน

Stringer (2002, pp. 10-12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กรที่ได้จัดระบบโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินงานของบุคลากรมีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจแก่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการมีโครงสร้างที่ชัดเจนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กรว่าได้มีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กรว่าจะได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจ มีการมอบหมายภาระความรับผิดชอบที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละงาน

4. การได้รับการยอมรับการให้รางวัล (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กรว่าจะได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีความเอาใจใส่ในงาน ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการกล่าวชื่นชมยกย่องชมเชยและให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการยอมรับในการให้บริการจัดสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่งเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิผลของงาน

5. การให้การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือจากองค์กรในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงงบประมาณ

6. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กรว่ามีการสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กรเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน ดังที่ พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และขวัญกมล ดอนขวา (2555, หน้า 62-65) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนา อย่างแรงกล้าของบุคลากรที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้ยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Wudarczywski (2019, pp. 7-45) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กร ในบทความ "Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory MOCMI - verification of author's Climate Model and Validation of the tool" โดยจำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการ (Management style) คือ โครงสร้างและลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรรวมถึงการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน
2. ความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility) คือ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
3. ความสัมพันธ์ของพนักงาน (Employee relations) คือ การยอมรับความขัดแย้งของบุคลากรและพนักงานในองค์กร รวมถึงการให้ความร่วมมือ ความอบอุ่นและการสนับสนุนของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ
4. ความมีอิสระ (Autonomy) คือ การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กร
6. ความชัดเจน (Clarity) คือ การที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และการดำเนินงานในองค์กรที่ชัดเจน
7. แรงจูงใจของพนักงาน (Motivation of employees) คือ กระบวนการหรือการกระทำของผู้บริหารที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งรวมถึง การส่งเสริมสนับสนุนการให้รางวัล สวัสดิการ การลงโทษ และการชมเชย
8. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) คือ การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
9. การมีส่วนร่วมในทีม (Team engagement) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

วัฒนา พรหมลาภ (2559: 127-121) ได้ศึกษาและแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร เป็น 8 ด้าน คือ

- 1) ด้านการยอมรับนับถือ
- 2) ด้านการไว้วางใจ
- 3) ด้านการมีขวัญกำลังใจ
- 4) ด้านการมีโอกาสในการทำงาน
- 5) ด้านการมีความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง
- 6) ด้านการผินักกำลังในการทำงาน

7) ด้านการปรับปรุงหน่วยงาน

8) ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน

เรื่องอุไร โตประภากร (2561: 60-61) กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านโครงสร้างองค์กร
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 3) ด้านการให้รางวัลตอบแทน
- 4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

วชิรญาณ ขาวจ้อย (2561: 61-64) กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความอบอุ่นและการสนับสนุน
- 2) โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น
- 3) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 4) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุรณ์ (2562: 29-43) กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์กร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

- 1) โครงสร้างการปฏิบัติงาน
- 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 3) ความรับผิดชอบ
- 4) การยอมรับการให้รางวัล
- 5) การสนับสนุนการให้รางวัล
- 6) ความผูกพันต่อองค์กร

นลินธรรณ์ กุลพัฒนเศรษฐ (2562: 153) กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร แบ่งออกได้ 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านโครงสร้างองค์กร
- 2) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 4) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร
- 5) ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง
- 6) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่จะนำมาศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ประกอบด้วย 6 ด้านที่สำคัญคือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความรับผิดชอบ 3) การสร้างความผูกพัน 4) การให้การสนับสนุน 5) การให้รางวัล และ 6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์และนำไปสู่การพัฒนาในการนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยจะศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรใน 6 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความรับผิดชอบ 3) การสร้างความ

ผูกพัน 4) การให้การสนับสนุน 5) การให้รางวัล และ 6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสายงานการบังคับบัญชาการกำหนดกรอบของงาน กฎ ระเบียบ หรือนโยบายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร รวมถึงการออกแบบงาน การจัดส่วนงานภายในองค์กร ความยืดหยุ่นของงาน การแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2. ความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ใส่ใจ มุ่งมั่น ต่อหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ จดจ่อต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จ อย่างสมบูรณ์รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานทั้งที่เป็นผลงานที่ดีและผลเสียที่ไม่ดี โดยมีการปรับปรุงแก้ไขให้งานมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างความผูกพัน สรุปได้ว่า ความผูกพันหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แสดงออกมาในรูปแบบการยอมรับเชื่อถือในเป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ยินดีและพร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

4. การให้การสนับสนุน สรุปได้ว่า การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาว่า ได้มีการอำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลือต่อความต้องการของบุคลากรในปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และยังส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหรืออบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และมีทักษะที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและต่อการทำงาน รวมทั้งความห่วงใย เอาใจใส่ต่อบุคลากรและความเป็นอยู่ของบุคลากร

5. การให้รางวัล สรุปได้ว่า การให้รางวัล หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรางวัลอาจเป็นสิ่งที่ให้กับบุคลากรแล้วเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น การได้ทำงานที่สำคัญ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หรือรางวัลอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชย

6. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานหมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจของบุคลากรต่อการกำหนดหลักเกณฑ์ นโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งสามารถกำหนดได้จากการใช้ผลงานที่ผ่านมา การเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น การศึกษาจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.4 แบบของบรรยากาศองค์กร

ลักษณะของบรรยากาศองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ บรรยากาศแบบเปิด (Open-Climate) และบรรยากาศแบบปิด (Close Climate) โดยบรรยากาศแบบเปิดจะมีลักษณะเปิดเผยจริงใจ มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความเป็นอิสระที่เปิดโอกาสให้สมาชิกแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกันอย่างกว้างขวาง ตลอดจนมีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ส่วนบรรยากาศแบบปิด จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดทั้งสิ้น ซึ่งลักษณะของแบบบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้และการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรที่แตกต่างกัน มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาและสนใจเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์กร ซึ่งอาจจะแบ่งได้เป็นหลายลักษณะดังนี้

Brown & Moberg (2014) สรุปว่า บรรยากาศองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ทศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารใช้เพื่อกำหนดรูปแบบของบรรยากาศองค์กรที่จะสามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และบรรยากาศองค์กรยังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วย ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์กรนำไปพัฒนาสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์กร

Halpin and Croft (1963) ให้ศึกษาเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวัดจากการสอบถามทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของครูที่มีต่อพฤติกรรมของครูด้วยกัน และพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติร่วมกัน จากการศึกษาพฤติกรรมครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหารมี 4 มิติ รวม 8 มิติ ดังนี้

พฤติกรรมของครู 4 มิติ

- 1) มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าปฏิบัติหน้าที่ขาดการประสานงาน ต่างคนต่างทำ
- 2) มิติอุปสรรค (Hindrane) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความคล่องตัว
- 3) มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีขวัญกำลังใจ มีความรักในหมู่คณะเพราะครูได้รับการตอบสนองทางสังคม
- 4) มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานโดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน ความสัมพันธ์

พฤติกรรมของผู้บริหารอีก 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี ดังนี้

- 1) มิติความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง การดำเนินงานโดยคำนึงถึงระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับตามนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของคณะครู การติดต่อกับคณะ

ครูนั้นเป็นการติดต่อเป็นส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีน้อย

2) มิตินุ่งเน้นผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง การคอยควบคุม ตรวจสอบ สั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด คณะครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ปราศจากปฏิกริยาหรือความคิดเห็นใดๆ

3) มิติน่าสนใจ (Thrust) หมายถึง การกระตุ้นหรือจูงใจ สนับสนุนให้คณะครูปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระทำตนให้เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นยึดถือ จะไม่ควบคุม ตรวจสอบหรือนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

4) มิติน่าสนใจ (Consideration) หมายถึง การสนับสนุน เกื้อกูล ห่วงใยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและกิจธุระส่วนตัวของครูแต่ละคนเป็นอย่างดี

และผลจากการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารและครูข้างต้นของ Halpin and Croft (1966) ได้เสนอแบบบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ตั้งแต่บรรยากาศที่พึงประสงค์ไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ได้แบบบรรยากาศองค์กร 6 แบบ ได้แก่

1. บรรยากาศองค์กรแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่เอื้อในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจสูง ครูร่วมมือทำงานอย่างดี ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสม ช่วยเหลือเกื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารมีความสนิทสนมกันมาก กฎระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นงานมากนัก แต่ใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทีมงาน

2. บรรยากาศองค์กรแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารยอมให้ครูมีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่ดีมีขวัญและกำลังใจสูง มีความร่วมมือในการทำงาน งานมีผลสัมฤทธิ์ แต่ผู้บริหารจะห่างเหินจากครูมาก มีการกำหนดระเบียบไว้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ ไม่ค่อยมาตรวจและควบคุม เป็นการบริหารในลักษณะเชิงธุรกิจ เปิดโอกาสให้ครูทำงานตามความสามารถของตน ไม่ค่อยเน้นงาน ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครูในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศองค์กรแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งผลงานเป็นสำคัญ จะควบคุม ตรวจสอบตราใกล้ชิดจนครูมีเวลาพบปะสังสรรค์กันน้อย ครูต่างคนต่างมุ่งที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ การประสานงานร่วมมือกันน้อยลง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงานพอสมควร ความสนิทสนมกลมเกลียวกันอยู่ในระดับต่ำ ครูห่างเหินจากผู้บริหาร ด้วยผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ผู้บริหารมักจะทำตามความเห็นของตนเอง ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ครูเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ

4. บรรยากาศองค์กรแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและครู มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกันอย่างดี ผู้บริหารจะละเลยการควบคุมในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูร่วมมือกันทำงานน้อยลง ผู้บริหารไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ ครูรู้สึกว่าการทำงานมีความคล่องตัวมาก ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีมีมิตรในหมู่ครูอยู่ในระดับสูง ขวัญของครูอยู่ในระดับปาน

กลาง เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนเป็นเหมือนกิจการของครอบครัว ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่เสมอ ผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับครูมาก บริหารงานแบบไม่มุ่งเน้นผลงาน การประเมินผล และการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อย ไม่พยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจครูให้ทำงาน

5. บรรยากาศองค์กรแบบรวมอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด แบ่งงานกันทำโดยไม่มีโอกาสประสานงานกัน ทำให้ขาดความสามัคคีและความร่วมมือกันมาก ผู้บริหารจะรวมไว้ทำเองส่วนใหญ่ ครูจึงมีความรู้สึกที่ตนเองมีภาระหน้าที่น้อย ความสัมพันธ์อันดีมิตรในระหว่างครูด้วยกันอยู่ในระดับต่ำ ขวัญของครูก็ต่ำด้วย เนื่องด้วย ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการทำงานอย่างใกล้ชิด ได้วางตารางการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน พยายามโน้มน้าวให้ครูทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา ทำให้ครูกับผู้บริหารมีความห่างเหินกันมาก ครูมีความรู้สึกที่ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูจึงน้อย

6.บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ขาดการความร่วมมือจากครูมากที่สุด การดำเนินงานต่างๆของโรงเรียนไม่ราบรื่นและขาดความก้าวหน้า ขวัญกำลังใจของครูต่ำมาก ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ครูทำงานหนักมากขึ้นแต่จะไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารชอบสร้างผลงานให้แก่ตนเอง ขาดการจูงใจผู้ร่วมงาน อีกทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบไม่ค่อยเหมาะสม ครูจะทำงานแบบเช้าชามเย็น ชามเนื่องจากสิ้นหวังในตัวผู้บริหาร

Likert (1932: 222-223) ได้เสนอและชี้ให้เห็นถึงแบบบรรยากาศองค์กร หรือ ระบบองค์กร (System of Organization) ที่แตกต่างกัน 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศองค์กรแบบเผด็จการ (Explorative Authoritative) ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้จะไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจใดๆ ผู้นำตัดสินใจคนเดียวและลงนามสั่งการตามสายการบังคับบัญชา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่ตัดสินใจไปแล้ว มาตรฐานและวิธีการปฏิบัติงานในระบบนี้ ได้ถูกกำหนดไว้ตายตัวโดยผู้บริหาร ผู้บริหารจะใช้การข่มขู่เมื่อจำเป็น และวิธีการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มอบไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกกลัวผู้บังคับบัญชามาก และถ้าหน่วยงานใดที่มีสมาชิกสามารถติดต่อกันได้อย่างเป็นทางการ ผลก็คือเขาเหล่านั้นจะไม่ปฏิบัติไปในทางที่ตรงกันข้ามกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นต้น

2. บรรยากาศองค์กรแบบเผด็จการมีศิลปะ (Benevolent authoritative) ฝ่ายบริหารยอมรับและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง ผู้บริหารยังเป็นผู้สั่งการอยู่ แต่ผู้บริหารใช้วิธีสั่งการที่นุ่มนวลและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิจารณ์ได้บ้าง ผู้บริหารจะยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานบางอย่าง อย่างไรก็ตามแม้ว่าการตัดสินใจจะเกิดขึ้น โดยผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะต้องเป็นไปตามกรอบที่ผู้บังคับบัญชาระบุไว้เท่านั้น ผลตอบแทนและการลงโทษบางอย่างจะถูกนำมาใช้เพื่อการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั่วไปแล้วระบบแบบนี้ผู้บังคับบัญชายอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กันบ้าง แต่ก็เป็นไปด้วยความระมัดระวัง และผู้ใต้บังคับบัญชายังเกรงกลัวผู้บังคับบัญชาอยู่ หากมีองค์กรที่ไม่เป็นทางการขึ้น องค์กรเหล่านั้นก็จะไม่ต่อต้านเป้าหมายขององค์กรที่เป็นทางการมากนัก

3. บรรยายการองค์กรแบบปรึกษาหารือ (Consultative) เป็นระบบที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้บริหารจะกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจสั่งการหลังจากได้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ในระบบนี้แม้ว่าการตัดสินใจที่สำคัญจะกระทำโดยผู้บริหารระดับสูงแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถตัดสินใจด้วยตัวเองว่าจะเลือกทางปฏิบัติต่อไปอย่างไร การติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะเห็นได้ชัดเจนมากขึ้น มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นบางอย่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผลตอบแทนจะถูกนำมาใช้จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นอิสระเมื่อปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชา หากมีองค์กรไม่เป็นทางการเกิดขึ้นองค์กรเหล่านี้อาจสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรที่เป็นทางการหรือ หากต่อต้านก็อาจต่อต้านเพียงเล็กน้อย

4. บรรยายการองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Participation Group) เป็นระบบบริหารที่ให้การสนับสนุนมากที่สุด การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในระบบนี้จะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารมีทั้งแนวตั้งหรือจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และตามแนวนอนคือการติดต่อระหว่างเพื่อนระดับเดียวกันด้วย ในการจูงใจผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่ใช้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร องค์กรที่เป็นทางการกับองค์กรที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้ดี องค์กรในการบริหารตามแนวคิดของ ลีเคอร์ทเป็นองค์กรที่ยึดคนหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นหลัก (Employee Centered Organization)

Litwin & Stringer (1968) ได้ศึกษาและแบ่งแบบบรรยากาศองค์กร ออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. บรรยากาศองค์กรที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Climate) เป็นรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่ เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัล สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. บรรยากาศองค์กรที่เน้นความสัมพันธ์ (Affiliative-oriented Climate) คือเป็นรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีโครงสร้างองค์กรที่ไม่เข้มงวด หรือบีบบังคับเกินไป ให้การยอมรับกับบุคคลทุกคนว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

3. บรรยากาศองค์กรที่เน้นอำนาจ (Power-oriented Climate) คือ มีการ กำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปของกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับ ความรับผิดชอบ ในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง

Reddin (1988, อ้างถึงใน ชัชญา เตชะรัชพงษ์, 2557) ได้ศึกษาและเสนอแบบบรรยากาศองค์กรโดยการปรับแนวคิดจากพฤติกรรมแสดงออกของผู้นำใน 3 มิติ ได้แก่ มิติผลงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ มิติมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้เป็นแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบบรรยากาศองค์กรใน 2 มิติ คือ มิติผลงาน (Task Orientation) และมิติมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Orientation) ที่ส่งผลต่อแบบบรรยากาศองค์กรใน 4 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรแบบเน้นระบบ (System Climate) เป็นรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่มีการปฏิบัติงานตามคู่มือ (Procedural Style) หรือตามวาระการประชุม (Agenda) เน้นการ

ทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าการสื่อสารทางวาจา ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะ เป็นไปตามสายการ บังคับบัญชา

2. บรรยากาศองค์กรแบบเน้นคน (People Climate) เป็นรูปแบบบรรยากาศ องค์กรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ผู้บริหารมี ความเข้าใจ ในผู้ปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

3. บรรยากาศองค์กรแบบเน้นผลผลิต (Production Climate) เป็นรูปแบบ บรรยากาศองค์กรที่มีการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามกระบวนการ มีการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการใช้อำนาจสั่งการเพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้มีการติดต่อสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีการสร้างแรงจูงใจพนักงานผ่านการให้รางวัล และมีระบบการลงโทษที่ชัดเจนเพื่อลด ความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

4. บรรยากาศองค์กรแบบเน้นทีม (Team Climate) เป็นรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการ ติดต่อสื่อสารหลายฝ่ายเพื่อ การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น หลายฝ่ายมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และช่วยกันแก้ไขปัญหา

Brown and Moberg (1980: 420-421) ได้ศึกษาและเสนอแบบบรรยากาศองค์กรไว้ 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศองค์กรที่เน้นการใช้อำนาจ (Power-Oriented Climate) เป็นรูปแบบ ที่ให้ความสำคัญกับมีโครงสร้างทางอำนาจอย่างเด่นชัด และใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะคนในองค์กรจะต่อสู้เพื่อ ผลประโยชน์ส่วนตัว และการแข่งขันกับผู้ร่วมงานในสวนความสัมพันธ์ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจ ผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในงาน

2. . บรรยากาศองค์กรที่เน้นการทำงานตามบทบาท (Role-Oriented Power) เป็น รูปแบบที่ให้ความสำคัญและเน้นที่กฎระเบียบขององค์กร และความสมเหตุสมผล การแข่งขันและ ความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีดำเนินการองค์กรลักษณะนี้ จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. บรรยากาศองค์กรที่เน้นการทำงาน (Task-Oriented Climate) เป็นรูปแบบที่จะ เน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กร กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. บรรยากาศองค์กรที่เน้นความสำคัญของคน (People-Oriented Climate) เป็น รูปแบบที่องค์กรให้ความสำคัญที่บุคคล องค์กรจะสนใจต่อความต้องการของบุคคล คำนึงถึงความพึง พอใจ และองค์กรจะคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

Hoy (Hoy, W. K., 1968, p. 197) ได้เสนอว่าบรรยากาศองค์กร สามารถประเมินได้จากมิติ พฤติกรรมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์กรไว้ 6 มิติ คือ

1. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (Supportive principle behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจูงใจครูด้วยการใช้การสื่อสารที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ และการให้ตัวอย่างผ่านกระบวนการทำหนัก ในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ และ

เอาใจใส่ต่อสวัสดิการของครูทั้งในส่วนบุคคลและในส่วนวิชาชีพ พฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุนนี้มุ่งเน้นสู่ความต้องการทางสังคมและความสำเร็จในงานของคณะครู

2. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (Directive principle behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่เคร่งครัดของผู้บริหารในการนิเทศ ติดตาม ควบคุมครูและกิจกรรมของโรงเรียนในทุกรายละเอียดอย่างใกล้ชิด

3. มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (Restrictive principle Behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ขัดขวางมากกว่าจะอำนวยความสะดวกให้กับงานของครู ผู้บริหารทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานเอกสาร งานที่คณะกรรมการกำหนด งานในหน้าที่ประจำ และความต้องการอื่นๆ ที่ขัดขวางความรับผิดชอบในการสอนของครูต้องรับผิดชอบ

4. มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (Collegial Behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่เข้าอกเข้าใจกันในสังคม สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผยและเป็นมืออาชีพระหว่างครู ครูรู้สึกภูมิใจในโรงเรียนของตน ชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และมีความกระตือรือร้น ยอมรับ และเคารพซึ่งกันและกันต่อเพื่อนร่วมงาน

5. มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู (Intimate teacher behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่สะท้อนให้เห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู การมีความสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างคณะครู ครูรู้จักกันเป็นอย่างดี ครูเป็นเพื่อนสนิทกัน และมีการกิจกรรมการเข้าสังคมร่วมกันเป็นประจำ

6. มิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Disengaged teacher behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงการขาดความหมายและความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมทางวิชาชีพ ครูเพียงแค่มุ่งเวลาให้กับกิจกรรมกลุ่มที่ไม่สร้างสรรค์ คณะครูไม่มีเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมของครูมักจะเป็นไปในทางลบและมีการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานและโรงเรียน

Hoy & Miskel (2008, pp. 200-201 อ้างถึงใน วริญา ภูัจฉินาพันธ์, 2555) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินบรรยากาศองค์กร (The Organizational Climate Description for Elementary Schools: OCDQ-RE) และนำเสนอแบบบรรยากาศองค์กร จากมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ทั้ง 6 มิติ นำไปอธิบายถึงบรรยากาศ องค์กรไว้ 2 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การเคารพและเอาใจใส่ในคณะครู และระหว่างคณะครูกับผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเปิดใจและรับฟังการแสดงความคิดเห็นครู ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ และให้ความอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับหัวหน้างาน ในขณะเดียวกันพฤติกรรมของครูจะรองรับการเปิดใจและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งจะทำให้ครูได้ทราบถึงความสัมพันธ์และมิตรภาพที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สรุปคือพฤติกรรมระหว่างผู้บริหารและครูจะต้องเปิดเผยและจริงใจ

2. บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) เป็นบรรยากาศที่เกิดจากการใช้ถ้อยคำ รุนแรง ครูมีความตึงเครียดในขณะปฏิบัติงาน ครูขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ครูมีภาระงาน มากเกินไป แสดงให้เห็นถึงการขาดการให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ราบรื่น และขาดความเห็นอกเห็นใจกัน ขาดความก้าวหน้า ขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงานต่ำมาก ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกสิ้นหวัง

จากการศึกษาข้อมูลที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแบบบรรยากาศองค์กร พอจะสรุปได้ว่าแบบบรรยากาศองค์กรแต่ละแบบมีบทบาทและมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศองค์กรให้เหมาะกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าทุกคนมีส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวคิดเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาของ Wayne K. Hoy (Hoy, W. K., 1968, p. 197) ที่ได้ศึกษามิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ใน 6 มิติ ได้แก่ 1. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (Supportive principle behavior (S)) 2. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (Directive principle behavior (D)) 3. มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (Restrictive principle Behavior (R)) 4. มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (Collegial Behavior (C)) 5. มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู (Intimate teacher behavior (Int)) และ 6. มิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Disengaged teacher behavior (Dis)) โดยใช้เครื่องมือประเมินมิติพฤติกรรมคือ OCDQ-RE (The Organizational Climate Description for Elementary Schools) จำนวน 42 ข้อ ที่ผู้วิจัยนำมาแปลเป็นภาษาไทยและปรับข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ครูประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ และนำมาคะแนนการประเมินที่ได้มาจัดกลุ่มเป็นแบบบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของ Wayne K. Hoy ได้แก่ 1.บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) 2.บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) โดยรายละเอียดการประเมินผลคะแนนจะแสดงไว้ในบทที่ 3

2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการและนักวิจัยสาขาต่าง ๆ ได้นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลายทัศนะทั้งในเชิงเศรษฐศาสตร์วิทยาศาสตร์เชิงบริหารจัดการ เป็นทั้งการมองประสิทธิผลเฉพาะการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวและการพิจารณาทั้งระบบ ดังนี้

Moorhead and Griffin (2001, p. 46) ให้ความหมายประสิทธิผล ว่าประสิทธิผลที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่ม และผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์กรแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลองค์กร

Edgar H. Schein (1970, p. 117 อ้างถึงใน อารีรัตน์ แดงเที่ยง, 2561, หน้า 207) ได้นิยามความหมายประสิทธิผล หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adaption) รักษาสภาพ (maintain) และเจริญเติบโต (growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ที่ต้องกระทำให้ลุล่วง

วิทยา สนวนกุลลาบ (2558, หน้า 12) ได้นำเสนอความหมายของประสิทธิผล หมายถึงผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

กาญจนา ภาวงศ์ (2557, หน้า 43) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2.2 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

สำหรับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินการบรรลุตามเป้าหมายในเชิงการบรรลุในงานที่รับผิดชอบ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

Gibson and other (1988, p. 812) นิยามประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของกระทำใด ๆ หรือพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

John D. Millet (1954, p. 211) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

สุดารัตน์ อีธรรมธาดา (2557, หน้า 55) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การผลิตที่ประหยัดเวลาที่สุด หรือประสิทธิผลในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้คือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

รัตน์ชนก จันยง (2556, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับมอบหมาย โดยที่บุคคลนั้นต้องใช้ความสามารถ ทุ่มเท รวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว โดยกระทำภายใต้ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรได้วางไว้ จะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ จึงก่อเกิดประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" เพื่อใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร ที่ระบุไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน (Clearly Define Ideas)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาความเป็นไปได้ของงาน (Common)
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักการที่ต้ององส่งสมบูรณ์ (Competent)
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal)
6. มีข้อมูลสำหรับการทำงานที่เชื่อถือได้ (Relide Information)
7. รายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and Schedules)
9. มีผลงานที่ได้มาตรฐาน (Standardized Conditions)

10. ดำเนินงานได้ตรงตามมาตรฐานได้ (Standardized Operations)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้จริง (Written Standard - practice Instructions)
12. ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency - Reward)

ยงค์ยาน มั่นคำศรี (2556, หน้า 4) ให้คำนิยามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ ความสามารถความคิดสร้างสรรค์รวมทั้ง ประสบการณ์ที่ผ่านมาของพนักงานในการวางแผนและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นด้าน ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ถูกต้อง และทันเวลา

จากความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานคือ ผลของการทำงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาจไม่ได้คำนึงถึงความประหยัดหรือความสิ้นเปลืองของทรัพยากรที่ใช้โดยการใช้ขีดความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3 การปฏิบัติงานของครู

หน้าที่ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น คุณภาพ การปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึงประสิทธิผลของ สถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ทั้งนี้ คุณภาพของการ ปฏิบัติงานของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมาย มี นักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะ ใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563, หน้า 19 - 20) กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับของ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู

- 1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็น พลเมืองที่ เข้มแข็ง
- 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- 1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
- 1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้

- 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การ เรียนรู้
- 2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่ สามารถพัฒนาผู้เรียน

ให้มีปัญญาวิคิด และมีความเป็นนักนวัตกรรม

2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เหตุผลที่ผู้วิจัยนำข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ใน 3 ด้าน ข้างต้นมาเป็นตัวแปรในศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากครูทุกคนในสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ใน 3 ด้านนี้ ได้แก่ 1.การปฏิบัติหน้าที่ครู 2. การจัดการเรียนรู้ และ 3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ให้บรรลุตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นไปตามหน้าที่ในการเป็นบุคลากรในโรงเรียน

โดยได้นิยามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ และส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ใน 3 ด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจ ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

2.การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาวิคิด และมีความเป็นนักนวัตกรรม ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3.ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูสร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. บริบทสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

3.1 การกิจและบทบาทหน้าที่

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ การสาธารณสุข การส่งเสริมการฝึก การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ การปรับแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การอนามัยและครอบครัว การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสถานอื่น ๆ การคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาหาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้ เป็นตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร หรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 โครงสร้างการบริหาร

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีผู้อำนวยการสำนักการศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารสูงสุดขององค์กร จัดโครงสร้างออกเป็น 8 ส่วนราชการ แบ่งเป็น

- 1) สำนักงานเลขานุการ
- 2) สำนักงานเจ้าหน้าที่
- 3) กองคลัง
- 4) หน่วยศึกษานิเทศก์
- 5) สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา
- 6) กองเทคโนโลยีการศึกษา
- 7) สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 8) กองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน

3.3 ที่ตั้งและพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักการศึกษา 869 ถนนลาดหญ้า เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร 10600 โทรศัพท์ / โทรสาร 0-2437-6631-5

3.4 วิสัยทัศน์ (Vision)

“จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร ที่พร้อมด้วยคุณธรรม”

3.5 อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร

“รู้หน้าที่ มีจิตสาธารณะ รักสิ่งแวดล้อม เป็นนวัตกรรมที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

3.6 ยุทธศาสตร์

1. ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร
3. ยกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
4. พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา
5. พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง

3.7 พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีอัตลักษณ์แห่งมหานคร
3. เสริมสร้างประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
4. ส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา
5. เสริมสร้าง และพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง

3.8 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2564-2569)

ที่มาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับและนโยบายในการบริหารราชการครอบคลุมภารกิจด้านการปกครองและการพัฒนาในมิติต่าง ๆ โดย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มาจากการเลือกตั้งและเป็นผู้กำหนดนโยบายสำหรับการบริหารงาน

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพ เพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งพันธกิจและนโยบายหลักของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิต

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ว่า “การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม” โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ด้วยกัน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

- เป้าประสงค์
1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น
 2. มีการประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐานและเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง
 3. หลักสูตรมีมาตรฐาน มุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน
 4. มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมุ่งสู่ศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร

- เป้าประสงค์
1. ผู้เรียนมีทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
 2. ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในมหานคร
 3. ผู้เรียนมีทักษะอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
 4. ผู้เรียนมีทักษะดำรงชีวิตเป็นพลเมืองดีมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

- เป้าประสงค์
1. โรงเรียนมีการจัดการศึกษาพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมตามความต้องการของผู้เรียน
 2. โรงเรียนมีการจัดการศึกษาตามความถนัดและความต้องการของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ
 3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาปฐมวัยมีคุณภาพตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ
 4. เกิดกลไกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา

- เป้าประสงค์
1. โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัยทางไซเบอร์มีสมรรถนะสูง
 2. มีแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริหารและการบริการด้านการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง

- เป้าประสงค์
1. ทุนมนุษย์ได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
 2. ทุนมนุษย์มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงาน
 3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
 4. มีการบริหารจัดการองค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่มาตรฐานองค์กรสมรรถนะสูง

จากข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีการกำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ว่าการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม นั้น การดำเนินงานของโรงเรียนในยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญกับการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย

3.9 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครฯ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลด้านการจัดการศึกษาครอบคลุมภายใต้การบริหารจัดการและควบคุมของกรุงเทพมหานคร ใน 50 เขต มีโรงเรียนทั้งหมด 437 โรงเรียน รายละเอียดดังนี้

ที่	ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
1	ใหญ่	106
2	กลาง	111
3	เล็ก	220
	รวม	437

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และขวัญกมล ดอนขวา (2555, หน้า) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และเพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) จำนวน 156 คน นำมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 4.21 และ 4.19 ตามลำดับ และบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 4.12 4.01 และ 3.90

ตามลำดับ สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด ($\beta = 0.527$) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด ($\beta = 0.339$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด ($\beta = 0.417$) และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด ($\beta = 0.246$) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและด้านอื่น ๆ ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

มะลิวรรณ อรรคเศรษฐัง และสายตา บุญโฉม (2559, หน้า 532) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ จำนวน 143 คน มีผู้ตอบกลับจำนวน 143 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยบุคลากรให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการจัดการความขัดแย้ง บรรยากาศองค์กร และด้านการให้การสนับสนุน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิเช่น มีอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ รวมถึงการทำระบบงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และมีการอบรมการใช้ระบบต่าง ๆ ขององค์กรอยู่เสมอจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายช้อยังพบว่า ผู้บริหารมีการชื่นชมยกย่องครู เกิดขึ้นมากที่สุด ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เกิดขึ้นมากที่สุด และผู้บริหารพร้อมรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู เกิดขึ้นมากที่สุดตามลำดับ

สุภัสสร ชูประยูร (2563, หน้า 152) ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา 3) บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 2,329 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 331 คน ได้มาโดยสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างองค์กร ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนและเตรียมการสอน ความรู้ความสามารถของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล 3) ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ (2562, หน้า 29-45) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และหาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 325 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 65 คน และครูผู้สอน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก .447 - .862 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .958 แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนก .438 - .820 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. บรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาด

โรงเรียนที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5. บรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.755$) 6. บรรยากาศองค์กร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุนมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพัน โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 23842 7. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบ คือ มอบหมายงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบตามความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 2) ด้านการสนับสนุน คือ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ มีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 4) ด้านความผูกพัน คือ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรัก ภาควงมูมิใจ ผูกพันต่อกัน

กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดิ์ดา (2561, หน้า 214) บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์บรรยากาศองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐม จำนวน 196 คน ได้มาโดยใช้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหา ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.98 และด้านประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน อัตลักษณ์องค์กร และความเสถียร 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย คุณภาพนักเรียน ความพึงพอใจของบุคลากร ประสิทธิภาพบุคลากร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกระบวนการบริหาร 3. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ (X2) รางวัล (X3) การสนับสนุน (X5) และอัตลักษณ์องค์กร (X6) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $= 0.53 + 0.25 (X5) + 0.28 (X2) + 0.21 (X6) + 0.15 (X3)$

รุ่งรติศ คงยั่งยืน (2561, หน้า 156) ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างการแข่งขันความรู้บรรยากาศองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และระดับอิทธิพลระหว่าง บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและระบบบริหารนริภัยการบิน ของพนักงานในฝ่ายช่าง (ดอนเมือง) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรคือ พนักงานที่ทำงานในฝ่ายช่าง (ดอนเมือง) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 1882 คน กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 333 คน โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์รายคู่ระหว่าง บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและระบบบริหารนริภัยการบินของพนักงานในฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ และพบว่า บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระบบบริหารนริภัยการบิน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองได้แสดงว่าร้อยละ 64.90 ของความแปรปรวนในตัวแปรระบบบริหารนริภัยการบินของพนักงานในฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) สามารถถูกอธิบายโดย บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร

ศุภวัฒน์ บุตรกุล (2561, หน้า 121-131) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำนวน 278 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้คุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .47 ถึง .83 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .43 ถึง .95 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 4. บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X3) สามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาได้ร้อยละ 69.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Mutonyi, Slåtten, and Lien (2020) ศึกษาบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานเชิงสร้างสรรค์ในภาคส่วนสาธารณะ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือการตรวจสอบบทบาทของบรรยากาศองค์กรในการทำงานสร้างสรรค์ของพนักงานโดยใช้ภาครัฐเป็นบริบทเชิงประจักษ์ ประสิทธิภาพการสร้างสรรค์ของพนักงานแบ่งออกเป็นสองส่วนและศึกษาเป็นตัวแปรผลที่แยกจากกันสองตัว ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล มีการพัฒนาและทดสอบแบบจำลองเชิงแนวคิดในแบบสำรวจที่พนักงานขององค์กรภาครัฐเข้าร่วม ผลการศึกษา ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าบรรยากาศองค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำงานสร้างสรรค์ของพนักงานบรรยากาศองค์กรแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงเชิงบวกและมีนัยสำคัญกับตัวแปรประสิทธิภาพการสร้างสรรค์ทั้งสองตัวที่รวมอยู่ในผลการศึกษานี้ นอกจากนี้ การศึกษายังเผยให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล เป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล ข้อจำกัด/ผลกระทบจากการวิจัย เอกสารนี้จำกัดเฉพาะการตรวจสอบบทบาทของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อตัวแปรประสิทธิภาพการสร้างสรรค์สองตัวที่เกี่ยวข้องกับพนักงานแต่ละคนในภาครัฐ เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์ส่วนบุคคลในภาคส่วนสาธารณะ ผู้จัดการจำเป็นต้องสร้าง พัฒนา และรักษาสภาพแวดล้อมขององค์กรที่สนับสนุนทั้งความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นของพนักงานในการนำแนวคิดใหม่และเป็นประโยชน์เหล่านั้นไปใช้ ความคิดริเริ่ม/คุณค่า การศึกษานี้เป็นหนึ่งในการศึกษาแรกๆ ในภาคส่วนสาธารณะที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมขององค์กรต่อประสิทธิภาพการสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการศึกษานี้ช่วยเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจที่มีอยู่เกี่ยวกับคุณค่าของสภาพแวดล้อมขององค์กรและอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพการสร้างสรรค์ส่วนบุคคลในภาคส่วนสาธารณะ

Rožman and Štrukelj. (2020) ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรและผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานในองค์กรขนาดกลางบทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อนำเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับความสำคัญขององค์ประกอบบรรยากาศองค์กรที่เลือกอย่างครอบคลุมและเพื่อพิจารณาผลกระทบขององค์ประกอบเหล่านี้ต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานในองค์กรขนาดกลาง 626 แห่งในสโลวีเนีย สหภาพยุโรป การวิจัยเชิงปริมาณนั้นใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิง

สำรวจ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบง่าย และโซลูชัน CFA 6 ปัจจัยเป็นพื้นฐานสำหรับ วัตถุประสงค์ด้านความถูกต้อง จากผลการวิจัย เราได้ยืนยันสมมติฐานที่ว่าองค์ประกอบบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความสัมพันธ์ของพนักงาน ความมุ่งมั่นของพนักงาน ความพึงพอใจของพนักงาน และแรงจูงใจของพนักงาน มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานในองค์กรขนาดกลาง ผลลัพธ์ดังกล่าวช่วยให้ผู้ใช้เข้าใจความสำคัญของบรรยากาศองค์กรในองค์กรของสโลวีเนียได้ดีขึ้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จควรตระหนักถึงความสำคัญขององค์ประกอบบรรยากาศองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้น พวกเขาจึงต้องเชี่ยวชาญกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทั้งหมดในองค์กร บทความนี้ใช้การตรวจสอบองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรที่เลือก ซึ่งองค์กรสามารถส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานได้ มีการพัฒนาและยืนยันรูปแบบแนวคิดใหม่

Syed Sadullah Hussainy (2021) ศึกษาบรรยากาศขององค์กร: จากการทบทวนวรรณกรรมอนาคต มีวัตถุประสงค์ - บรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานของพนักงาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือการสังเคราะห์วรรณกรรมที่มีอยู่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรเพื่อขยายและชี้แจงขอบเขตของการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับหัวข้อนี้ วิธีการและแนวทาง - เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจแนวคิดนี้ได้ดีขึ้น การศึกษาครั้งนี้ให้ภาพรวมโดยละเอียดของการวิจัยเชิงประจักษ์และเชิงแนวคิดที่มีอยู่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ตลอดจนผลลัพธ์และการค้นพบที่ตีพิมพ์ในวารสาร Business and Management ที่ได้รับการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีชื่อเสียง นักวิจัยยังได้สำรวจมิติทั้งสี่ของบรรยากาศขององค์กร ซึ่งได้แก่ บรรยากาศที่เน้นคน บรรยากาศที่เน้นกฎ บรรยากาศที่เน้นผลลัพธ์ และบรรยากาศที่เน้นนวัตกรรม ตลอดจนมิติอื่นๆ อีกหลายมิติที่นักวิจัยคนก่อนใช้ในการศึกษาหัวข้อบรรยากาศขององค์กร ผลลัพธ์และการค้นพบ - ผลลัพธ์จากการศึกษาครั้งก่อนไม่สอดคล้องและขัดแย้งกัน พวกเขาล้มเหลวในการรับรู้ถึงปัญหาของบรรยากาศองค์กรประเภทต่างๆ และมิติต่างๆ ของมัน ผลลัพธ์ที่น่าเสนอเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการขององค์กรและเน้นย้ำถึงข้อเสียของการไม่สามารถบรรลุสภาพแวดล้อมองค์กรเชิงบวกและมีสุขภาพดี ผลลัพธ์และการค้นพบของการศึกษาครั้งนี้บ่งชี้ถึงเหตุผลที่แตกต่างกันในเรื่องนี้ รวมถึงข้อเสนอแนะสำหรับแผนการวิจัยในอนาคต ความพิเศษ/คุณค่า - เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ดี การศึกษานี้ได้เสนอแผนการวิจัยที่มีศักยภาพซึ่งไม่เพียงแต่มีประโยชน์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเท่านั้น แต่ยังเพิ่มประโยชน์สูงสุดจากสภาพแวดล้อมองค์กรเชิงบวกและมีสุขภาพดีอีกด้วย การวิจัยนี้ยังเพิ่มแนวคิดและมุมมองทางทฤษฎีเข้าไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้นักวิจัยเข้าใจแนวคิดและมิติของสภาพแวดล้อมองค์กรได้ดีขึ้น

Kayanha and Parinyokul (2023) ศึกษาภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานย่อยของสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำที่สังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2) ระดับผลกระทบของบรรยากาศองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานย่อยของสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 53 คน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การออกแบบการวิจัยประกอบด้วย การทดสอบสมมติฐาน การศึกษาความสัมพันธ์ การศึกษาเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง

และการวิเคราะห์การสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างประยุกต์ โดยหน่วยการวิเคราะห์เป็นหน่วยย่อยของสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สำนักงานอัยการสูงสุดควรปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุป จากงานวิจัยที่นำเสนอจะพบว่า บรรยากาศองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร บรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมสามารถสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และยังมีความเกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรและการเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้วย ด้านการปฏิบัติงานของครูด้านการสอน มีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนและเตรียมการสอน ความรู้ความสามารถของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล และยังพบว่าความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 14,000 คน (ข้อมูล: ณ วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2566) และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครู

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejci and Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 โรงเรียน โดยจะทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เพื่อนำไปสู่การกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครูในสถานศึกษาๆ ละ 2 คน รวมจำนวน 410 คน

ที่	ขนาดของโรงเรียน	ประชากร (จำนวนโรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (จำนวนโรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล
				ครู (คน)
1	ใหญ่	106	50	$50*2=100$
2	กลาง	111	52	$52*2=104$
3	เล็ก	220	103	$103*2=206$
	รวม	437	205	$205*2=410$
			รวม	410

ที่มา : สำนักการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2566

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) มี 4 ตอน โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของครูเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาตามแนวคิดของ Wayne K. Hoy (Hoy, W. K., 1968, p. 197) ที่เป็นแบบสอบถามมาตรฐาน OCDQ-RE (The Organizational Climate Description for Elementary Schools) จำนวน 42 ข้อ ที่ศึกษาแบบบรรยากาศองค์กรใน 2 แบบคือ 1.บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) 2.บรรยากาศแบบปิด (Closed climate) โดยศึกษาจากมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ใน 6 มิติ ได้แก่ 1. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (Supportive principle behavior (S)) 2. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (Directive principle behavior (D)) 3. มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (Restrictive principle Behavior(R)) 4. มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (Collegial Behavior(C)) 5. มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู (Intimate teacher behavior(Int)) และ 6. มิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพันกัน(Disengaged teacher behavior(Dis)) โดยมีเกณฑ์การประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ

- 1 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครู เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย
- 2 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครู เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
- 3 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครู เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
- 4 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครู เกิดขึ้นค่อนข้างมากเกิดขึ้นมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครใน 3 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบบรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูเพื่อกำหนดนิยามศัพท์และแนวทางการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรที่วิจัย โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ใช้เครื่องมือแบบสอบถามมาตรฐาน OCDQ-RE (The Organizational Climate Description for Elementary Schools) จำนวน 42 ข้อ โดยผู้วิจัยนำมาปรับเป็นภาษาไทยและปรับข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามโดยขอคำแนะนำเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถามและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข

3. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ดำเนินการเสร็จทั้งฉบับเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item – objective congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าคะแนน 0.66 ขึ้นไป

4. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เลือกข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.96

5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปจัดพิมพ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม เสนอไปยังผู้อำนวยการเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ด้วยตนเอง และนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. **ตอนที่ 2** การรับรู้ของครูเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์กร โดยการประเมินจาก มิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ โดยจะทำการแปลงความหมายของผลคะแนนตามเกณฑ์ การประเมิน โดยระดับการประเมินสภาพพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ตามคู่มือ การประเมินผลแบบสอบถามมาตรฐาน OCDQ-RE (The Organizational Climate Description for Elementary Schools) ที่ Wayne K. Hoy (Hoy, W. K., 1968, p. 197) ได้กำหนดไว้ในคู่มือ การใช้แบบสอบถามนี้ ที่โดยการแปลงค่าคะแนนข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 42 ข้อ ดังนี้

ข้อคำถาม	คะแนนของข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนของข้อคำถามเชิงลบ
เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย	1	4
เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว	2	3
เกิดขึ้นค่อนข้างมาก	3	2
เกิดขึ้นมากที่สุด	4	1

โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย 4 ระดับ ของข้อคำถามเชิงบวก ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

- 3.51 - 4.00 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูเกิดขึ้นมากที่สุด
- 2.51 - 3.50 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูเกิดขึ้นค่อนข้างมาก
- 1.51 - 2.50 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
- 1.00 - 1.50 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูเกิดขึ้นน้อยหรือไม่เคย

สำหรับเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย 4 ระดับ ของข้อคำถามเชิงลบ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

- 3.51 - 4.00 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูเกิดขึ้นน้อยหรือไม่เคย
- 2.51 - 3.50 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
- 1.51 - 2.50 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูเกิดขึ้นค่อนข้างมาก
- 1.00 - 1.50 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูเกิดขึ้นมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 1: ให้คะแนนแต่ละข้อสำหรับผู้ให้ข้อมูล ด้วยตัวเลขที่เหมาะสม (1, 2, 3 หรือ 4) สำหรับค่าคะแนนในข้อ 6, 31, 37 จะต้องให้ค่าคะแนนเป็นข้อคำถามเชิงลบ

ขั้นตอนที่ 2: คำนวณคะแนนเฉลี่ยของทั้งโรงเรียนสำหรับข้อแต่ละข้อ หากโรงเรียนมีครู 15 คน ให้รวมคะแนนทั้งหมด 15 คะแนนของข้อแต่ละข้อแล้วหารด้วย 15 ปัดเศษเป็นทศนิยมที่ใกล้เคียงที่สุด คะแนนนี้แสดงถึงคะแนนเฉลี่ยของข้อแต่ละข้อของโรงเรียน โดยมีคะแนนเฉลี่ยของข้อแต่ละข้อ 42 คะแนนก่อนดำเนินการต่อ

ขั้นตอนที่ 3: รวมคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถาม ดังนี้:

$$1. \text{มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)} = 4 + 9 + 15 + 16 + 22 + 23 + 28 + 29 + 42$$

$$2. \text{มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)} = 5 + 10 + 17 + 24 + 30 + 34 + 35 + 39 + 41$$

$$3. \text{มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R)} = 11 + 18 + 25 + 31 + 36$$

$$4. \text{มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)} = 1 + 6 + 12 + 19 + 26 + 32 + 37 + 40$$

$$5. \text{มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)} = 2 + 7 + 13 + 20 + 27 + 33 + 38$$

$$6. \text{มิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)} = 3 + 8 + 14 + 21$$

โดยจะเปรียบเทียบโรงเรียน จากค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับมิติบรรยากาศแต่ละมิติมี สรุปไว้ด้านล่าง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะบอกว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยมากเพียงใด ยิ่งค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อย โรงเรียนส่วนใหญ่จะใกล้เคียงกับโรงเรียนทั่วไปมากขึ้นเท่านั้น คะแนนทั้ง 6 มิตินี้ แสดงถึงลักษณะของแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามเกณฑ์มิติพฤติกรรมของ Hoy และคณะ (Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B., 1991) ดังตาราง

มิติพฤติกรรมผู้บริหารและครู	Mean (\bar{X})	Std. Deviation (SD)
ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (Supportive principle behavior) : (S)	33.68	4.46
ผู้บริหารด้านการสั่งการ (Directive principle behavior) : (D)	27.79	4.87
ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (Restrictive principle Behavior): (R)	13.16	3.54
ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (Collegial Behavior) : (C)	27.75	3.82
ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Intimate teacher behavior): (Int)	21.80	3.73
ครูขาดความผูกพันกัน (Disengaged teacher behavior): (Dis)	7.67	2.41

ในการเปรียบเทียบค่าคะแนน ให้กำหนดมาตรฐานคะแนนย่อยแต่ละคะแนน การกำหนดมาตรฐานคะแนนจะทำให้คะแนนมี "ตัวส่วนร่วม" ซึ่งทำให้สามารถเปรียบเทียบโดยตรงระหว่างโรงเรียนทั้งหมดได้ การคำนวณคะแนนมาตรฐานของ OCDQ-RE

ขั้นแรก: แปลงคะแนนย่อยของโรงเรียนเป็นคะแนนมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ย 500 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 100 ซึ่งเราเรียกว่าคะแนน SdS ใช้สูตรต่อไปนี้:

$$\text{คะแนนมาตรฐานของแต่ละมิติ} = 100 * (x - \bar{x})/SD + 500$$

กำหนดให้ x = คะแนนรวมของแต่ละมิติ

\bar{x} = คะแนนเฉลี่ยรวมของแต่ละมิติ

SD = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละมิติ

500 = คะแนนมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ย 500

โดยการแปลงสูตร ตามมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน ดังนี้

$$\text{SdS for S} = 100 X (S - 33.68) / 4.46 + 500$$

จากนั้นคำนวณความแตกต่างระหว่างคะแนน S ของโรงเรียนที่ศึกษาและค่าเฉลี่ย 23.34 สำหรับกลุ่มตัวอย่างเชิงบรรทัดฐาน (S-33.68) จากนั้นคูณความแตกต่างด้วย 100 [100 X (S-33.68)] จากนั้นหารผลคูณด้วยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างเชิงบรรทัดฐาน (4.46) จากนั้นเพิ่ม 500 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยรวมตามคะแนนมาตรฐาน ลงในผลลัพธ์ เพื่อจะได้คำนวณคะแนนมาตรฐาน (SdS) สำหรับกลุ่มย่อยพฤติกรรมสนับสนุน (S)

Next: Repeat the process for each dimension as follows:

$$\text{SdS for D} = 100 X (D - 27.79) / 4.84 + 500$$

$$\text{SdS for R} = 100 X (R - 13.16) / 3.54 + 500$$

$$\text{SdS for C} = 100 X (C - 27.75) / 3.82 + 500$$

$$\text{SdS for Int} = 100 X (\text{Int} - 21.80) / 3.73 + 500$$

$$\text{SdS for Dis} = 100 X (\text{Dis} - 7.67) / 2.41 + 500$$

เมื่อปรับคะแนนของโรงเรียนให้เป็นไปตามข้อมูลเชิงบรรทัดฐานที่จัดทำขึ้นในตัวอย่าง เช่น หากคะแนนโรงเรียนที่ศึกษาอยู่ที่ 600 คะแนนในด้านพฤติกรรมสนับสนุน นั้นหมายถึง โรงเรียนที่ศึกษามีคะแนนพฤติกรรมสนับสนุนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของโรงเรียนทั้งหมดในตัวอย่าง 1 คะแนน นั่นคือผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนอื่นๆ 84% คะแนน 300 หมายถึงโรงเรียนที่ศึกษามีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในการทดสอบย่อย 2 คะแนน ซึ่งระบบนี้เป็นฐานระบบที่ใช้ในการรายงานคะแนนรายบุคคลในการทดสอบ SAT, CEEB และ GRE ช่วงคะแนนเหล่านี้แสดงไว้ด้านล่าง:

คะแนนเต็ม 200 ต่ำกว่า 99% ของโรงเรียนทั้งหมด

คะแนนเต็ม 300 ต่ำกว่า 97% ของโรงเรียนทั้งหมด

คะแนนเต็ม 400 ต่ำกว่า 84% ของโรงเรียนทั้งหมด

คะแนนเต็ม 500 อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเต็ม 600 สูงกว่า 84% ของโรงเรียนทั้งหมด

คะแนนเต็ม 700 สูงกว่า 97% ของโรงเรียนทั้งหมด

คะแนนเต็ม 800 สูงกว่า 99% ของโรงเรียนทั้งหมด

มีคะแนนอีก 2 ส่วนที่สามารถคำนวณได้ง่ายและเป็นที่น่าสนใจของผู้บริหารและครู มีการกำหนดมิติความเปิดกว้าง 2 มิติในการวิเคราะห์ปัจจัยลำดับที่สองของ OCDQ-RE ดังนั้น จึงสามารถคำนวณการวัดความเปิดกว้างทั้งสองแบบได้ดังนี้:

$$\text{บรรยากาศแบบปิด} = ((\text{SdS for S}) + (1000 - \text{SdS for D}) + (1000 - \text{SdS for R})) / 3$$

$$\text{บรรยากาศแบบเปิด} = ((\text{SdS for C}) + (1000 - \text{SdS for Int}) + (1000 - \text{SdS for Dis})) / 3$$

ดัชนีความเปิดกว้างเหล่านี้จะถูกตีความในลักษณะเดียวกับคะแนนการทดสอบย่อย นั่นคือ ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนคือ 500 คะแนน ดังนั้น คะแนน 650 สำหรับบรรยากาศองค์การที่เป็นแบบเปิด ทั้งของผู้บริหาร หรือของครู ที่แสดงถึงโรงเรียนที่มีความเปิดกว้างสูง โดยใช้ตารางแปลงต่อไปนี้:

คะแนนมากกว่า 600 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนมากกว่า 551 - 600 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง

คะแนนมากกว่า 525 - 550 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงกว่า

ค่าเฉลี่ย

คะแนนมากกว่า 511 - 524 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงกว่า

ค่าเฉลี่ยเล็กน้อย

คะแนนมากกว่า 490 - 449 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับค่าเฉลี่ย

คะแนนมากกว่า 476 - 489 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำกว่า

ค่าเฉลี่ยเล็กน้อย

คะแนนมากกว่า 450 - 475 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำกว่า

ค่าเฉลี่ย

คะแนนมากกว่า 400 - 449 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนต่ำกว่า 400 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำมาก

หมายเหตุ : อ้างอิงข้อมูลจาก

Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate. Beverly Hills, CA: Sage.

Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997). The road to open and healthy schools: A handbook for change, Elementary Edition. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

3. **ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู จะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51 – 5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์การกับปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (r) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2545: 316)

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือสัมพันธ์ในทางเดียวกัน

หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบหรือสัมพันธ์ในทางผกผัน

ถ้าค่า r มีค่าสูงกว่า	.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ถ้าค่า r มีค่า	.90 - .71	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ถ้าค่า r มีค่า	.70 - .31	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ถ้าค่า r มีค่าต่ำกว่า	.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ถ้าค่า r มีค่า	0	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การแบบเปิด และบรรยากาศองค์การแบบปิด จำแนกตามขนาดศึกษา ด้วยการคำนวณ One-way ANOVA - Scheffe

5. การวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวนและค่าร้อยละ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	284	69.30
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	60	14.60
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	25	6.10
อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	41	10.00
รวม	410	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	124	30.20
ระหว่าง 5 – 10 ปี	147	35.80
ระหว่าง 11 – 15 ปี	90	22.00
ระหว่าง 16 – 20 ปี	15	3.70
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	34	8.30
รวม	410	100.00
3. ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด		
ขนาดเล็ก	206	50.20
ขนาดกลาง	104	25.40
ขนาดใหญ่	100	24.40
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างถามส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ และสังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 ขนาดกลาง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และขนาดใหญ่มีจำนวนเท่ากัน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จากการศึกษามิติบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ใน 6 มิติ ประกอบด้วย มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) และมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ในภาพรวม

(n = 410)

มิติพฤติกรรม	ระดับการรับรู้		แปลผล
	\bar{X}	SD	
ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)	3.74	0.36	เกิดขึ้นมากที่สุด
ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)	3.08	0.23	เกิดขึ้นมากที่สุด
ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R)	2.61	0.32	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)	3.45	0.26	เกิดขึ้นมากที่สุด
ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)	3.11	0.31	เกิดขึ้นมากที่สุด
ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)	1.91	0.38	เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
ภาพรวม	2.98	0.21	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.2 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.98$, SD = 0.21) เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, SD = 0.36) รองลงมาคือมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.45$, SD = 0.26) และมิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.11$, SD = 0.31) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) รายชื่อย่อย

(n = 410)

ข้อ	มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)	ระดับการรับรู้		แปลผล
		\bar{X}	SD	
4	ผู้บริหารมีความพยายามที่จะช่วยแก้ไขปัญหของครูอย่างเต็มที่	3.79	0.50	เกิดขึ้นมากที่สุด
9	ผู้บริหารจะใช้วิธีการดีเพื่อก่อ วิจารณ์ในเชิงสร้างสรรค์	3.71	0.67	เกิดขึ้นมากที่สุด
15	ผู้บริหารจะอธิบายเหตุผลในการวิพากษ์วิจารณ์ให้ครุทราบ	3.07	0.50	เกิดขึ้นมากที่สุด
16	ผู้บริหารพร้อมรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู	3.86	0.46	เกิดขึ้นมากที่สุด
22	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลสวัสดิภาพส่วนบุคคลของครู	3.84	0.52	เกิดขึ้นมากที่สุด
23	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.87	0.42	เกิดขึ้นมากที่สุด
28	ผู้บริหารมีการชื่นชมยกย่องครู	3.88	0.40	เกิดขึ้นมากที่สุด
29	ผู้บริหารเป็นบุคคลเข้าใจง่าย	3.86	0.45	เกิดขึ้นมากที่สุด
42	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมต่อครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.80	0.57	เกิดขึ้นมากที่สุด
ภาพรวม		3.74	0.36	เกิดขึ้นมากที่สุด

จากตาราง 4.3 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ในภาพรวมเกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, SD = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการชื่นชมยกย่องครู เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.88$, SD = 0.39) ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, SD = 0.42) และผู้บริหารพร้อมรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$, SD = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร และครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) และรายช้อย่อย

(n = 410)

ข้อ	มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)	ระดับการรับรู้		แปลผล
		\bar{X}	SD	
5	ผู้บริหารจะเป็นผู้ออกภาวะเบียบอย่างเข้มงวดแบบกฎเหล็ก	1.93	0.50	เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
10	ผู้บริหารจะตรวจสอบใบเซ็นชื่อของครูก่อนทำงานในทุกเช้า	3.74	0.65	เกิดขึ้นมากที่สุด
17	ผู้บริหารกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครู	2.48	0.77	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
24	ผู้บริหารจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของครู	3.86	0.46	เกิดขึ้นมากที่สุด
30	ผู้บริหารตรวจสอบการสอนในห้องเรียนของครูอย่างใกล้ชิด	3.04	0.44	เกิดขึ้นมากที่สุด
34	ผู้บริหารดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด	3.79	0.48	เกิดขึ้นมากที่สุด
35	ผู้บริหารตรวจสอบแผนการสอนของครู	3.87	0.39	เกิดขึ้นมากที่สุด
39	ผู้บริหารแสดงออกแบบเผด็จการ	1.30	0.56	เกิดขึ้นครั้งคราว
41	ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู	3.78	0.62	เกิดขึ้นมากที่สุด
ภาพรวม		3.08	0.23	เกิดขึ้นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.23$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารตรวจสอบแผนการสอนของครู เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.40$) ผู้บริหารจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของครู เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.46$) และผู้บริหารดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร และครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) และรายชื่อย่อย

(n = 410)

ข้อ	มิติพฤติกรรม	ระดับการรับรู้		แปลผล
		\bar{X}	SD	
11	งานประจำส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนของครู	1.99	0.45	เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
18	ครูต้องทำงานตามข้อกำหนดของคณะกรรมการโรงเรียน	2.20	0.66	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
25	เอกสารการบริหารเป็นภาระงานที่หนักของครูอย่างมาก	3.25	0.85	เกิดขึ้นมากที่สุด
31	เจ้าหน้าที่ธุรการช่วยลดภาระงานของครู	2.46	0.70	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
36	ครูได้รับมอบหมายให้มีภาระงานที่มากเกินไป	3.26	0.88	เกิดขึ้นมากที่สุด
ภาพรวม		2.61	0.32	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.5 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.61$, $SD = 0.32$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูได้รับมอบหมายให้มีภาระงานที่มากเกินไป เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.88$) เอกสารการบริหารเป็นภาระงานที่หนักของครูอย่างมาก เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.85$) ครูต้องทำงานตามข้อกำหนดของคณะกรรมการโรงเรียน เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.20$, $SD = 0.66$) และงานประจำส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนของครู เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 1.99$, $SD = 0.45$) ตามลำดับ สำหรับประเด็นข้อคำถามเชิงลบสำหรับมิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิพบว่า เจ้าหน้าที่ธุรการช่วยลดภาระงานของครู เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.46$, $SD = 0.70$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร และครู ในมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) และรายชื่อย่อย

(n = 410)

ข้อ	มิติพฤติกรรม	ระดับการรับรู้		แปลผล
		\bar{X}	SD	
1	ครูประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีพลัง และพึงพอใจ	3.87	0.43	เกิดขึ้นมากที่สุด
6	ครูจะกลับบ้านกันทันทีที่โรงเรียนเลิก	2.61	0.66	เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
12	ครูส่วนใหญ่ยอมรับข้อผิดพลาดของเพื่อนครูได้	3.81	0.53	เกิดขึ้นมากที่สุด
19	ครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.90	0.36	เกิดขึ้นมากที่สุด
26	ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง	3.92	0.34	เกิดขึ้นมากที่สุด
32	ครูที่เป็นสมาชิกใหม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.48	เกิดขึ้นมากที่สุด
37	ครูจะมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันเฉพาะกลุ่มเล็กๆ ของตนเองเท่านั้น	2.57	0.61	เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
40	ครูเคารพและยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนครู	3.14	0.42	เกิดขึ้นมากที่สุด
ภาพรวม		3.45	0.26	เกิดขึ้นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ภาพรวมเกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.26$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูที่เป็นสมาชิกใหม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.49$) ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.34$) และครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.36$) ตามลำดับสำหรับประเด็นข้อคำถามเชิงลบสำหรับมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) พบว่า ครูจะกลับบ้านกันทันทีที่โรงเรียนเลิก เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 2.61$, $SD = 0.66$) และครูจะมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันเฉพาะกลุ่มเล็กๆ ของตนเองเท่านั้น เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 2.57$, $SD = 0.61$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร และครู ในมิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) และรายช้อย่อย

(n = 410)

ข้อ	มิติพฤติกรรม	ระดับการรับรู้		แปลผล
		\bar{X}	SD	
2	ครูมีเพื่อนสนิทที่เป็นครูในโรงเรียนเดียวกัน	3.85	0.47	เกิดขึ้นมากที่สุด
7	ครูยินดีเชิญเพื่อนครูมาเยี่ยมที่บ้าน	2.22	0.62	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
13	ครูจะรับรู้ข้อมูลพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนครู	2.15	0.51	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
20	ครูมีความสุขสนุกสนานในการเข้าสังคมในช่วงเวลา งาน	3.84	0.50	เกิดขึ้นมากที่สุด
27	ครูมีการเลี้ยงสังสรรค์ซึ่งกันและกัน	3.67	0.71	เกิดขึ้นมากที่สุด
33	ครูมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันเป็นประจำ	2.93	0.46	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
38	ครูให้การสนับสนุนทางสังคมกับเพื่อนครูด้วยกัน	3.14	0.46	เกิดขึ้นมากที่สุด
ภาพรวม		3.11	0.31	เกิดขึ้นมากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) ภาพรวมเกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.31$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ครูมีเพื่อนสนิทที่เป็นครูในโรงเรียนเดียวกัน เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.47$) ครูมีความสุขสนุกสนานในการเข้าสังคมในช่วงเวลางาน เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.50$) ครูมีการเลี้ยงสังสรรค์ซึ่งกันและกัน เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร และครู ในมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) และรายช้อย่อย

(n = 410)

ข้อ	มิติพฤติกรรม	ระดับการรับรู้		แปลผล
		\bar{X}	SD	
3	การประชุมของหน่วยงานหรือแผนกไม่มีประโยชน์	2.04	0.70	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
8	ครูส่วนน้อยมักจะเป็นปฏิปักษ์กับครูส่วนใหญ่	1.16	0.47	เกิดขึ้นเป็นครั้ง คราว
14	ครูจะร่วมตัวกันกดดันกลุ่มครูที่ไม่เป็นไปตาม ข้อกำหนดของโรงเรียน	1.87	0.53	เกิดขึ้นเป็นครั้ง คราว
21	ครูมักพูดไม่ตรงประเด็นในการประชุมของโรงเรียน	2.60	0.71	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
ค่าเฉลี่ยรวม		1.91	0.38	เกิดขึ้นเป็น ครั้งคราว

จากตารางที่ 4.8 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ในมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) ภาพรวมเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.91$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมักพูดไม่ตรงประเด็นในการประชุมของโรงเรียน เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 0.71$) การประชุมของหน่วยงานหรือแผนกไม่มีประโยชน์ เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.04$, $SD = 0.70$) และครูจะร่วมตัวกันกดดันกลุ่มครูที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของโรงเรียน เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ($\bar{X} = 1.87$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์คะแนนรวมของข้อคำถามตามแบบสอบถามมาตรฐาน OCDQ-RE (The Organizational Climate Description for Elementary Schools) ที่ Wayne K. Hoy (1991, p. 197) ได้กำหนดไว้ เพื่อหาคะแนนเฉลี่ยแต่ละมิติ ดังตาราง 4.9-4.10

ตารางที่ 4.9 คะแนนรวมเฉลี่ยของข้อคำถามบรรยากาศองค์กรใน 6 มิติ

มิติบรรยากาศองค์กร	ข้อที่	คะแนนรวม
ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)	4 + 9 + 15 + 16 + 22 + 23 + 28 + 29 + 42	36
ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)	5 + 10 + 17 + 24 + 30 + 34 + 35 + 39 + 41	36
ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R)	11 + 18 + 25 + 31 + 36	17
ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)	1 + 6 + 12 + 19 + 26 + 32 + 37 + 40	26
ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)	2 + 7 + 13 + 20 + 27 + 33 + 38	28
ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)	3 + 8 + 14 + 21	12

จากตารางที่ 4.9 คะแนนรวมเฉลี่ยของข้อคำถามบรรยากาศองค์กร 6 มิติ สามารถอธิบายได้ดังนี้ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) คะแนนรวม 36 คะแนน ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)) คะแนนรวม 36 คะแนน ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) คะแนนรวม 17 คะแนน ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) คะแนนรวม 26 คะแนน ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) คะแนนรวม 28 คะแนน และครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) คะแนนรวม 12 คะแนน

การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครู ตามเกณฑ์การประเมินมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครู ของ Hoy และคณะ (Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B., 1991) แสดงดังตาราง 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมิติบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จากการคำนวณจากมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครู

มิติพฤติกรรมผู้บริหารและครู	Mean (\bar{X})	Std. Deviation (SD)
ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (Supportive principle behavior) : (S)	33.68	4.46
ผู้บริหารด้านการสั่งการ (Directive principle behavior) : (D)	27.79	4.87
ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (Restrictive principle Behavior): (R)	13.16	3.54
ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (Collegial Behavior) : (C)	27.75	3.82
ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Intimate teacher behavior): (Int)	21.80	3.73
ครูขาดความผูกพันกัน (Disengaged teacher behavior): (Dis)	7.67	2.41

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ค่าคะแนนมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 33.68$, $SD = 4.46$) รองลงมาคือ ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ($\bar{X} = 27.79$, $SD = 4.87$) ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ($\bar{X} = 27.75$, $SD = 3.82$) ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) ($\bar{X} = 21.80$, $SD = 3.73$) ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) ($\bar{X} = 13.16$, $SD = 3.54$) และครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) ($\bar{X} = 7.67$, $SD = 2.41$) ตามลำดับ

การคำนวณค่าเฉลี่ยมาตรฐานของมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ โดยการใช้สูตรการคำนวณของ Hoy และคณะ (Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B., 1991) ดังนี้

$$SdS \text{ for } S=100 \times (S-33.68)/4.46+500$$

$$SdS \text{ for } D=100 \times (D-27.79)/4.84+500$$

$$SdS \text{ for } R=100 \times (R-13.16)/3.54+500$$

$$SdS \text{ for } C=100 \times (C-27.75)/3.82+500$$

$$SdS \text{ for } Int=100 \times (Int-21.80)/3.73+500$$

$$SdS \text{ for } Dis=100 \times (Dis-7.67)/2.41+500$$

ผู้วิจัยนำค่าที่ได้จากการคำนวณมาวิเคราะห์ โดยการแทนค่าสูตรตามมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ดังนี้

$$\text{SdS for S}=100 \times (36.00-33.68)/4.46+500 = 552.01$$

$$\text{SdS for D}=100 \times (36.00-27.79)/4.87+500 = 668.58$$

$$\text{SdS for R}=100 \times (17.00-13.16)/3.54+500 = 608.47$$

$$\text{SdS for C}=100 \times (26.00-27.75)/3.82+500 = 454.18$$

$$\text{SdS for Int}=100 \times (28.00-21.80)/3.73+500 = 666.21$$

$$\text{SdS for Dis}=100 \times (12.00-7.67)/2.41+500 = 679.25$$

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่ศึกษา ตารางที่ 4.11-4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ระดับคะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์กรตามมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

มิติพฤติกรรม	ระดับคะแนน
ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)	552.01
ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)	668.58
ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R)	608.47
ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)	454.18
ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)	666.21
ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)	679.25

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์คะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์กรตามมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครู เรียงลำดับตามระดับคะแนนมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด คือ ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) ระดับคะแนน 679.36 ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ระดับคะแนน 668.58 ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) ระดับคะแนน 666.21 ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) ระดับคะแนน 608.47 ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ระดับคะแนน 552.01 และความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ระดับคะแนน 454.18 ตามลำดับ

การจัดกลุ่มแบบบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของ Wayne K. Hoy แบ่งเป็น 2 แบบคือ

1. บรรยากาศแบบเปิด จะพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)
2. บรรยากาศแบบปิดจะพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) และครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)

สูตรการคำนวณ คือ

$$\text{บรรยากาศแบบปิด} = ((\text{SdS for D})+(1000-\text{SdS for R})+(1000-\text{SdS for Dis})/3$$

$$\text{บรรยากาศแบบเปิด} = (\text{SdS for S})+(1000-\text{SdS for C})+ (1000-\text{SdS for Int})/3$$

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{บรรยากาศแบบปิด} = (668.58)+(1000-608.47)+(1000-679.25)/3=460.28$$

$$\text{บรรยากาศแบบเปิด} = (555.01)+(1000-454.18)+(1000-666.21)/3=478.20$$

ตารางที่ 4.12 ค่าคะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์กรตามมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูใน 6 มิติ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

บรรยากาศองค์กร	ระดับคะแนน
บรรยากาศองค์กรแบบปิด	460.28
บรรยากาศองค์กรแบบเปิด	478.20

จากตารางที่ 4.12 ค่าคะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์กรตามมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูใน 6 มิติ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด มีระดับค่าคะแนนที่ 478.20 โดยมีมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) และความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1. การปฏิบัติหน้าที่ของครู 2. การจัดการเรียนรู้ และ 3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.13-4.16 ดังนี้

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ภาพรวม

รายการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	SD	
1. การปฏิบัติหน้าที่ของครู	4.92	0.30	มากที่สุด
2. การจัดการเรียนรู้	4.87	0.40	มากที่สุด
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.90	0.34	มากที่สุด
ภาพรวม	4.90	0.33	มากที่สุด

(n = 410)

จากตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.33$) เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ของครู ($\bar{X} = 4.92$, $SD = 0.30$) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.34$) และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครูและรายชื่อย่อย

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครู	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	SD	
1. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียน ด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู	4.93	0.38	มากที่สุด
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน	4.93	0.35	มากที่สุด
3. มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.93	0.33	มากที่สุด
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน	4.94	0.31	มากที่สุด
5. ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.92	0.40	มากที่สุด
6. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และ ผู้สร้างนวัตกรรม	4.92	0.38	มากที่สุด
7. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	4.91	0.38	มากที่สุด
8. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.93	0.34	มากที่สุด
9. มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	4.94	0.33	มากที่สุด
ภาพรวม	4.92	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครูและรายชื่อย่อย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, $SD = 0.30$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.94$, $SD = 0.31$) มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.94$, $SD = 0.31$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.91$, $SD = 0.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้และรายชื่อย่อย

ด้านการจัดการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	SD	
1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.86	0.49	มากที่สุด
2. มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	4.88	0.44	มากที่สุด
3. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด มีความเป็นนักนวัตกรรม	4.87	0.41	มากที่สุด
4. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพสามารถ	4.86	0.47	มากที่สุด
5. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.90	0.42	มากที่สุด
6. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	4.86	0.50	มากที่สุด
7. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.90	0.42	มากที่สุด
ภาพรวม	4.87	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้และรายชื่อย่อย พบว่า \bar{X} ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.42$) และ สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.86$, $SD = 0.49$) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ ($\bar{X} = 4.86$, $SD = 0.47$) และจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.86$, $SD = 0.50$)ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และรายช้อย่อย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	SD	
1. สร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.89	0.43	มากที่สุด
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.89	0.42	มากที่สุด
3. ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.91	0.34	มากที่สุด
4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.91	0.35	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานรวม	4.90	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และรายช้อย่อย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.90$, $SD = 0.34$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.91$, $SD = 0.34$) และส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.91$, $SD = 0.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X}=4.89$, $SD = 0.43$) และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X}=4.89$, $SD = 0.42$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์กรกับปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (r) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.17-4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร	การปฏิบัติ หน้าที่ของครู	การจัดการ เรียนรู้	ความสัมพันธ์ กับผู้ปกครอง และชุมชน	รวม การปฏิบัติงาน
แบบเปิด	.589**	.556**	.602**	.617**
แบบปิด	.264**	.394**	.330**	.357**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่าแบบบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า บรรยากาศแบบเปิด มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางที่ .617 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

ตารางที่ 4.18 วิเคราะห์ความสัมพันธ์บรรยากาศองค์กรแบบเปิดกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติงาน มิติพฤติกรรม	การปฏิบัติ หน้าที่ของครู	การจัดการ เรียนรู้	ความสัมพันธ์ กับผู้ปกครอง และชุมชน	ภาพรวม
ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)	.598**	.534**	.596**	.609**
ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)	.539**	.438**	.562**	.540**
ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)	.395**	.467**	.411**	.455**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่าบรรยากาศองค์กรแบบเปิด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับปานกลาง ($r = .609^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับได้ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของครู ($r = .598^{**}$) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r = .596^{**}$) และการจัดการเรียนรู้ ($r = .534^{**}$) ตามลำดับ และมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .540^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r = .562^{**}$) การปฏิบัติหน้าที่ของครู ($r = .539^{**}$) ส่วนมิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) มีค่าความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .455^{**}$) เมื่อพิจารณารายคู่ความสัมพันธ์ระหว่างมิติพฤติกรรมกับการปฏิบัติงานของครู สามารถอธิบายได้ดังนี้

มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .609^{**}$) เมื่อพิจารณารายคู่ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของครู ($r = .598^{**}$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r = .596^{**}$) และการจัดการเรียนรู้ ($r = .534^{**}$) ตามลำดับ

มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .540^{**}$) เมื่อพิจารณารายคู่ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

($r = .562^{**}$) รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ของครู ($r = .539^{**}$) และการจัดการเรียนรู้ ($r = .438^{**}$) ตามลำดับ

มิติพฤติกรรมการแก้ไขข้อผิดพลาดของครู (Int) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .455^{**}$) เมื่อพิจารณารายข้อความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การจัดการเรียนรู้ ($r = .467^{**}$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r = .411^{**}$) และการปฏิบัติหน้าที่ของครู ($r = .395^{**}$) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 14,000 คน (ข้อมูล: ณ วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2566) ผู้ให้ข้อมูลคือ ครู

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejci and Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 โรงเรียน โดยจะทำการแบ่งเป็นขนาดใหญ่ กลาง เล็ก โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครูในสถานศึกษาฯละ 2 คน รวมจำนวน 410 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ การวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวคิดเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาของ Wayne K. Hoy (Hoy, W. K., 1968, p. 197) เพื่อประเมินมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู คือ OCDQ-RE (The Organizational Climate Description for Elementary Schools) แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของครูเกี่ยวกับศึกษาแบบบรรยากาศองค์กรโดยการศึกษาจากมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ใน 6 มิติ โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม OCDQ-RE (The Organizational Climate Description for Elementary Schools โดยผู้วิจัยนำมาปรับข้อความเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (r) ผู้วิจัยขอเสนอสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 และปริญญาเอก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ และสังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 ขนาดกลาง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และขนาดใหญ่มีจำนวนเท่ากัน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

2. การศึกษาบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาการรับรู้ในมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ใน 6 มิติ ดังนี้

2.1 การรับรู้ในมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ใน 6 มิติ ภาพรวมพบว่าเกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.21$) เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.36$) รองลงมาคือมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.26$) และมิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.31$) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ในภาพรวมเกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการชื่นชมยกย่องครู เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.39$) ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.42$) และผู้บริหารพร้อมรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.47$) ตามลำดับ

2.1.2 มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.23$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารตรวจสอบแผนการสอนของครู เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.40$) ผู้บริหารจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของครู เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.46$) และผู้บริหารดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.48$) ตามลำดับ

2.1.3 มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.61$, $SD = 0.32$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูได้รับมอบหมายให้มีภาระงานที่มากเกินไป

เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.88$) เอกสารการบริหารเป็นภาระงานที่หนักของครูอย่างมาก
เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.85$) เจ้าหน้าที่ธุรการช่วยลดภาระงานของครู เกิดขึ้นเป็นครั้ง
คราว ($\bar{X} = 2.46$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

2.1.4 มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ภาพรวมเกิดขึ้นมากที่สุด
($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.26$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูที่เป็นสมาชิกใหม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน
ร่วมงาน เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.49$) ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง เกิดขึ้นมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.34$) และครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดขึ้นมากที่สุด
($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.36$) ตามลำดับ

2.1.5 มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) ภาพรวมเกิดขึ้นมากที่สุด
($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.31$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีเพื่อนสนิทที่เป็นครูในโรงเรียนเดียวกัน
เกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.47$) ครูมีความสุขสนุกสนานในการเข้าสังคมในช่วงเวลางาน เกิดขึ้น
มากที่สุด ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.50$) ครูมีการเลี้ยงสังสรรค์ซึ่งกันและกัน เกิดขึ้นมากที่สุด
($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

2.1.6 มิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) ภาพรวมเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
($\bar{X} = 1.91$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมักพูดไม่ตรงประเด็นในการประชุมของ
โรงเรียน เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 0.71$) การประชุมของหน่วยงานหรือแผนกไม่มี
ประโยชน์ เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 2.04$, $SD = 0.70$) และครูจะร่วมตัวกันกดดันกลุ่มครูที่ไม่
เป็นไปตามข้อกำหนดของโรงเรียน เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
($\bar{X} = 1.87$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

2.1.7 แบบบรรยายภาคองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
ตามการคำนวณค่ามาตรฐาน พบว่า ค่าคะแนนมาตรฐานของบรรยายภาคองค์กรตามมิติพฤติกรรม
ผู้บริหารและครูใน 6 มิติ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นบรรยายภาค
องค์กรแบบเปิด มีระดับค่าคะแนนที่ 478.20 โดยมีมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง คือ
ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) และความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int)

3. การศึกษาการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

3.1 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.33$) เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน คือ
การปฏิบัติหน้าที่ของครู ($\bar{X} = 4.92$, $SD = 0.30$) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.90$,
 $SD = 0.34$) และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.40$) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติ
หน้าที่ของครูและรายข้อย่อย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, $SD = 0.30$) เมื่อ
พิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.94$, $SD = 0.31$)
มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวชิชาชีพ ($\bar{X} = 4.94$, $SD = 0.31$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันท่วงทีและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.91$, $SD = 0.38$) ตามลำดับ

3.1.2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนรู้และรายชื่อย่อย พบว่า \bar{X} ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.42$) และ สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.42$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.86$, $SD = 0.49$) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ ($\bar{X} = 4.86$, $SD = 0.47$) และจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.86$, $SD = 0.50$) ตามลำดับ

3.1.3 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และรายชื่อย่อย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, $SD = 0.34$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.91$, $SD = 0.34$) และ ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.91$, $SD = 0.35$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ สร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.89$, $SD = 0.43$) และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.89$, $SD = 0.42$) ตามลำดับ

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แบบบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า บรรยากาศแบบเปิด มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางที่ .617 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในรายมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครู พบว่าบรรยากาศองค์กรแบบเปิด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับปานกลาง ($r = .609^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับได้ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของครู ($r = .598^{**}$) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r = .596^{**}$) และการจัดการเรียนรู้ ($r = .534^{**}$) ตามลำดับ และมีมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .540^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r = .562^{**}$) การปฏิบัติหน้าที่ของครู ($r = .539^{**}$)

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายตามวัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัย และข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1 การศึกษาแบบบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยที่พบว่า แบบบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด โดยมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 3 มิติ ประกอบด้วย มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) มิติ มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) และมิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ผลการวิจัยพบครูมีการรับรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร หากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Stringer (2002) และ Wudarzewski (2019) ที่กล่าวว่า การให้การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กร ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือจากองค์กรในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงงบประมาณ เป็นหน้าที่และบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งรูปแบบการบริหารจัดการ เป็นโครงสร้างและลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรรวมถึงการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับประติวรรณสุขศิริ (2561) ที่กล่าวว่า การให้การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อครูและนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และ สายตา บุญโถม (2559) พบว่าบรรยากาศองค์กร ด้านการให้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิเช่น มีอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ รวมถึงการทำให้ระบบงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และมีการอบรมการใช้ระบบต่าง ๆ ขององค์กรอยู่เสมอจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น รวมทั้งการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาวิจัยข้อยังพบว่า ผู้บริหารมีการชื่นชมยกย่องครู เกิดขึ้นมากที่สุด ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เกิดขึ้นมากที่สุด และผู้บริหารพร้อมรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู เกิดขึ้นมากที่สุดตามลำดับ

และยังพบว่าการรับรู้ของครูเกี่ยวกับมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) เกิดขึ้นมากที่สุดเป็นลำดับที่ 2 และเมื่อพิจารณาวิจัยข้อพบว่า ครูที่เป็นสมาชิกใหม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เกิดขึ้นมากที่สุด ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง เกิดขึ้นมากที่สุด และครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดขึ้นมากที่สุด ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันระหว่างเพื่อนครูถือว่าเป็นบรรยากาศที่สำคัญและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับ Allen and Meyer, 1990, อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และขวัญกมล ดอนขวา, 2555) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนา อย่างแรงกล้าของบุคลากรที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้ยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และ Wudarzewski (2019) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของพนักงาน (Employee relations) คือ การยอมรับความขัดแย้งของบุคลากรและพนักงานในองค์กร รวมถึงการให้ความร่วมมือ ความอบอุ่นและการสนับสนุนของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องกับ Hay Group (1995) ที่ระบุถึงความผูกพันของทีมงาน (Team Commitment) อธิบายความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน

2. การศึกษาการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1. การปฏิบัติหน้าที่ของครู 2. การจัดการเรียนรู้ และ 3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และในรายข้อย่อย ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะครูมีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามหลักและนโยบายของต้นสังกัดกำหนด และมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องทั้งนี้มีความเชื่อมโยงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563, หน้า 19 - 20) กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับของ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งประเด็นหลักๆ และแนวปฏิบัติหลักๆ ของครู คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรมพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนักนวัตกรรม ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูสร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการวิจัยยัง

พบว่า การพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนการจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการค้นคว้า หาความรู้การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อม กับการรับมือการจัดการเรียนรู้แห่งทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของทักษะดังกล่าว (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 79) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550: 11) ที่ระบุไว้ว่า สิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 คือ ครูผู้สอนควรมีทักษะสำคัญ สำหรับจัดการเรียนการสอนในยุค 4.0 ที่นำเทคโนโลยีเป็นส่วนช่วยและเป็นสื่อในการเรียนรู้ของทั้ง ผู้สอนและผู้เรียนในทุกระดับของการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ใน หมวด 7 ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริม ให้มีการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้สถาบันที่พัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้ง บุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนา บุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาครบทุกด้าน มีทักษะ ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งจะจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มี ความสามารถเผชิญต่อสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาดนำไปสู่ประสิทธิภาพ ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (r) โดยภาพรวมพบว่า เป็นบรรยากาศองค์กรแบบ เปิด มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางที่ .617 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็น ความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรแบบเปิดกับ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในมิติพฤติกรรม ผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้อง พบว่า บรรยากาศองค์กรแบบเปิด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของ ครู ในมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ มิติพฤติกรรมผู้บริหาร ด้านการสนับสนุน (S) กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ โดยรวมในระดับปานกลาง ($r = .609^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับได้ดังนี้ การ ปฏิบัติหน้าที่ของครู ($r = .598^{**}$) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r = .596^{**}$) และการจัดการ เรียนรู้ ($r = .534^{**}$) ตามลำดับ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การเป็นครูมีหน้าที่สำคัญคือการ จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสามารถจัดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดให้แก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มี คุณภาพที่สำคัญและดีสำหรับการดำเนินชีวิตทั้งแก่ตนเองและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563, หน้า 19 - 20) ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาผู้คิด และมีความเป็นนักนวัตกรรม ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับ Langrehr (1996) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีพัฒนาการด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีความก้าวหน้าไปรวดเร็วมาก ซึ่งผู้สอนควรมีทักษะในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้สอนควรมีความสามารถในการออกแบบการสอน ซึ่งประกอบด้วย วิธีสอน วิธีวัดผลการใช้สื่อการเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ใช้วิธีการเรียนรู้ที่พัฒนา จัดเนื้อหาที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียนและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ให้มากที่สุด

บรรยากาศองค์กรแบบเปิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .540^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r = .562^{**}$) การปฏิบัติหน้าที่ของครู ($r = .539^{**}$) ซึ่งผลการวิจัยที่มีมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู นำไปสู่บรรยากาศองค์กรแบบเปิดและสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ Brown & Moberg (2014) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ทักษะที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารใช้เพื่อกำหนดรูปแบบของบรรยากาศองค์กรที่จะสามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และบรรยากาศองค์กรยังเป็นตัวแปรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วย เช่นเดียวกับที่ Halpin and Croft (1963) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรแบบเปิด (เป็นบรรยากาศที่เอื้อในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจสูง ครูร่วมมือทำงานอย่างดี ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสม ช่วยเหลือเกื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารมีความสนิทสนมกันมาก กฎระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นงานมากนัก แต่ใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทีมงาน

5.4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่าแบบบรรยากาศองค์กรเป็นแบบเปิดของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) และมิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) เป็นพฤติกรรมที่ครูในโรงเรียนรับรู้ว่าจะเกิดขึ้นมากที่สุด และเมื่อศึกษาในเชิงลึกของมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน พบว่าสิ่งที่ครูผู้ปฏิบัติต้องการให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมมาก 3 ลำดับคือ ผู้บริหารมีการชื่นชมยกย่องครู ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารพร้อมรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู ในการนำข้อมูลที่พบจากการศึกษานี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะบุคคลสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ควรจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ครูได้รับรู้ ผ่านการชื่นชมยกย่อง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อมูล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความรักความสัมพันธ์ในทีมงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาด้วยบรรยากาศองค์กรที่ดีต่อไป

2. จากผลการศึกษาที่พบว่าการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและในรายข้อย่อย ได้แก่ ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งข้อมูลที่พบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนครู โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครู เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ใหม่ๆ การพัฒนาครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ และการพัฒนาทักษะใหม่ๆที่จะช่วยครูในการพัฒนาการเรียนการสอน ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ต่อนักเรียนได้เป็นอย่างดี และยังพบว่า การพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายหรือแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของครู และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งจัดหาทรัพยากรที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการพัฒนาตนเองของครูในแต่ละสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. จากผลการศึกษาที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรแบบเปิดกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในภาพรวมระดับปานกลาง และพบว่ามิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู และมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครูกับการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งในการสร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิด เป็นความร่วมมือกันทั้งผู้บริหารและครู หากสถานศึกษาสามารถมีบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ที่ผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมการสนับสนุน เช่น การชื่นชมยกย่องครู การปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารพร้อมรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู รวมทั้งการแสดงพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา เช่น ครูที่เป็นสมาชิกใหม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง และครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน พฤติกรรมเหล่านี้มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกที่จะส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิดและการปฏิบัติงานของครูให้เป็นที่รับรู้ เพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติร่วมกันของทุกคนในสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู



บรรณานุกรม

- กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดิ์ดา. (2561). บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดนครปฐม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(24), 211-219.
- กาญจนา ภาวรงค์. (2557). ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จตุพร สุทธิสะอาด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาคองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). บรรยายภาคองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชัชญา เตชะรัชพงษ์. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาคองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจอุตสาหกรรม. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2545). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). เมธีพิปส์.
- ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(3), 29-43.
- ธนัทพงษ์ วัชระพันธ์. (2564). บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวลปรานค์ ภาคสาร และ จันทนา แสนสุข. (2559). อิทธิพลของบรรยายภาคองค์การและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(1), 43-65.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นลินธรรณ กุลพัฒน์เศรษฐ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(2), 148-161.
- นันทพร ขวนชอบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์การอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด และ บุญสง นิลแก้ว. (2561). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน. ใน *สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และ ขวัญกมล ดอนขวา. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พฤกษ์ สุพรรณาลัย, จีราวรรณ คงคล้าย, และ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). การรักษาคนเก่งโดยการให้รางวัล. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(2), 241-250.
- พัชราภรณ์ ควรคะนิง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พิเชษฐ์ สร้อยทอง. (2561). บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 1(1), 63-80.
- ภัสสร ชูประยูรและคณะ. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 12(3), 152-170.
- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐ์ และ สายตา บุญโถม. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. ใน *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2 บูรณาการงานวิจัย ใช้อัจฉริยะสู่ความยั่งยืน*, (น. 531-537). วิทยาลัยนครราชสีมา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาลพ. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยงค์ยาน มั่นคำศรี. (2556). *แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม อมารีวอเตอร์เกท กรุงเทพฯ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ระติวรรณ สุขศิริ. (2561). *การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งรัต ศงษ์ยืน. (2561). *ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ*. *วารสารร่วมพฤษ มหาวินาลัยเกริก*, 36(1), 135-158.
- เรืองอุไร โตประภากร. (2561). *ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรญาณ ขาวจ้อย. (2561). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์”*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรารณ ชื่นจรรยา. (2564). *อิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วริญา ภูจินาพันธุ์. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วัฒนา พรมลารักษ์. (2559). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย*. *สัปดาห์ของ: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 22(2), 125-134.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิทยา สนวนกุลลาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิมาลย์ สีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไล กวางศิริ. (2557). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *The Development of Organizational Climate Inventory for the Basic Education School*, 28(86), 101-122.
- ศุภวัฒน์ บุตรกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมภา จันท์หอมกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ. ผู้แต่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. ที.เอส.พี. โปรตักส์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). ข้อบังคับของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560–2579. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุดาร์ตน์ อีธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2561). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). วีรตันเอ็นดูเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภัสสร ชูประยูร และคณะ. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(3), 152-170.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์การ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-46.
- อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. (2561). ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(1), 83-102.
- อารีรัตน์ แดงเที่ยง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 14(2), 203-214.
- อุมาภรณ์ สุขารมณ และคณะ. (2566). ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การ. *วารสารวัดผลการศึกษา*, 40(107), 399-408.
- Aldag, R. J., & Breef, M. (1981). *Managing organization behavior*. West.
- Amiri, F., Baghbani, M., Hannani, S., & Azadi, N. A. (2023). Impact of organizational climate on the self-efficacy of operating room personnel. *Annals of Medicine and Surgery*, 85(6), 2414–2419.
- Barnard, C. I. (1979). *The functions of the executive*. Harvard University Press.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A Macro Approach*. John Wiley & Sons.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (2014). *Organizational theory and management: A macro approach* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundations of organizational behavior*. Prentice Hall.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370–380.
- Edgar H. Schein. (1970). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley & Sons.
- Eisenberger, R., Armali, S., Rexwingle, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.

References

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.
- Fox, R. S. (2001). *School climate improvement: A challenge to the school administrator*. Phi Delta Kappa.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1988). *Organization* (6th ed.). Business Publications.
- Gray, J. L., & Stake, F. A. (1984). *Organizational behavior* (3rd ed.). Longman Higher Education.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Hay Group. (1995). *Organization*. <https://www.devex.com/organizations/hay-group-20899>.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (2001). *Organization behavior*. South Western Collage Publishing.
- Hoy, W. K. (1968). Wayne K. Hoy: Associate Professor of Educational Administration, Rutgers University. *Educational Administration Quarterly, 4*(3), 90-96. <https://doi.org/10.1177/0013161X6800400308>
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997). *The road to open and healthy schools: A handbook for change*. (Elementary ed.). Corwin Press.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. Sage.
- Hussainy, S. S. (2022). Organizational climate: From literature review to agenda ahead. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research, 9*(1), 44-62. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v9.i1.2022.1107>
- Kayanha, A. & Parinyokul, S. (2023). Leadership, Organizational climate and employee performance in sub-unit of office of the attorney general. *Phranakhon Rajaphat Research Journal, 18*(1), 172-188.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Langrehr, J. (1996). *Thinking chips for thinking students*. Hawker Brownlow.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 1-55.

References

- Linda, L. D. (2004). Organizational learning: From experience to knowledge. *Organization Science*, 22(5), 1123 - 1137.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0621>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. Jr. (1968). *Motivation and organisational climate*. Division of Research, Harvard Business School.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public sector: The quest for effective performance*. McGraw-Hill Book Company Lamostro.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2001). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Houghton Mifflin.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T. & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615-631.
- Peelle, D. M. & Henry, E. (2007). Reciprocating perceived organization support through citizenship behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 19(4), 554-575.
- Richards, T. J., & Richards, L. (1994). Using computers in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 445-462). Sage Publications, Inc.
- Rožman, M., & Štrukelj, T. (2020). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing Company, Inc.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organization climate: The cloud chamber effect*. Prentice Hall.
- Tannenbaum, R. J., Weschler, I. R., & Massarik, F. (1961). *Leadership and organization: A behavioral science approach*. McGraw-Hill.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002) The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.

References

- Wudarczyński, 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.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสายงานการศึกษา ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาสถานประกอบการ
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

ดร.สุวิทย์ สลามาเต๊ะ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

ดร.คำพร กองเตย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ที่ สน ๐๒๑๐๐๔/ว ๑๔๑

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน อำนวยการสายงานการศึกษา ผิกอบรม และให้คำปรึกษาสถานประกอบการ
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

ด้วย นายศุภสิทธิ์ ขุนเทพ รหัสนักศึกษา ๖๕๑๗๕๑๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยมี ดร.นลินี สุขเศวต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นี้

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย ได้แก่บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา รักษ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๕ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๔๖๔-๖๘๔๒

E-Mail: phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นายศุภสิทธิ์ ขุนเทพ โทร.๐๖๓ - ๙๕๓ - ๕๙๗๑

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูที่ปฏิบัติงานสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามมี 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติเพื่อศึกษามิติบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงอย่างครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์ของการดำเนินการวิจัย ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับจะไม่ส่งผลต่อท่านและโรงเรียนที่สังกัด โดยระดับการประเมินบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประเมินในภาพรวมของทุกสถานศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม และผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผน เพื่อการสร้างบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งสามารถนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรที่ผู้บริหารและครู จะได้ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาและการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. อายุ

- 1) อายุระหว่าง 21 – 30 ปี
 2) อายุระหว่าง 31 – 40 ปี
 3) อายุระหว่าง 41 – 50 ปี
 4) อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
 2) ปริญญาโท
 3) ปริญญาเอก
 4) อื่นๆ โปรดระบุ.....

3. ประสบการณ์การทำงาน

- 1) ไม่เกิน 5 ปี
 2) ระหว่าง 5 – 10 ปี
 3) ระหว่าง 11 – 15 ปี
 4) ระหว่าง 16 – 20 ปี
 5) ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดสถานศึกษาที่ท่านสังกัด

- 1) ขนาดเล็ก
 2) ขนาดกลาง
 3) ขนาดใหญ่
 4) อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับสภาพพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่าน โปรดระบุระดับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน	1	หมายถึง	เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
ค่าคะแนน	3	หมายถึง	เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
ค่าคะแนน	4	หมายถึง	เกิดขึ้นมากที่สุด

หมายเหตุ-แบบสอบถามนี้ตอนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้แปลเป็นภาษาไทยและปรับข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ครูได้ประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติจากแบบสอบถาม OCDQ-RE (The Organizational Climate Description for Elementary Schools) จำนวน 42 ข้อ และนำค่าคะแนนการประเมินที่ได้มาจัดกลุ่มแบบบรรยายภาคองค์การ ตามแนวคิดของ Wayne K. Hoy

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับการเกิดขึ้น			
		(1)	(2)	(3)	(4)
1	ครูประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีพลัง และพึงพอใจ				
2	ครูมีเพื่อนสนิทที่เป็นครูในโรงเรียนเดียวกัน				
3	การประชุมของหน่วยงานหรือแผนกไม่มีประโยชน์				
4	ผู้บริหารมีความพยายามที่จะช่วยแก้ไขปัญหาคือครูอย่างเต็มที่				
5	ผู้บริหารจะเป็นผู้ออกฎระเบียบอย่างเข้มงวดแบบกฎเหล็ก				
6	ครูจะกลับบ้านกันทันทีที่โรงเรียนเลิก				
7	ครูยินดีเชิญเพื่อนครูมาเยี่ยมที่บ้าน				
8	ครูส่วนน้อยมักจะเป็นปฏิบัติกับครูส่วนใหญ่				
9	ผู้บริหารจะใช้วิธีการดีเพื่อก่อ วิจารณ์ในเชิงสร้างสรรค์				
10	ผู้บริหารจะตรวจสอบใบเซ็นชื่อของครูก่อนทำงานในทุกเช้า				
11	งานประจำส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนของครู				
12	ครูส่วนใหญ่ยอมรับข้อผิดพลาดของเพื่อนครูได้				
13	ครูจะรับรู้ข้อมูลพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนครู				
14	ครูจะร่วมกันกดดันกลุ่มครูที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของโรงเรียน				
15	ผู้บริหารจะอธิบายเหตุผลในการวิพากษ์วิจารณ์ให้ครูทราบ				
16	ผู้บริหารพร้อมรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู				
17	ผู้บริหารกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครู				
18	ครูต้องทำงานตามข้อกำหนดของคณะกรรมการโรงเรียน				
19	ครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน				
20	ครูมีความสนุกสนานในการเข้าสังคมในช่วงเวลางาน				
21	ครูมักพูดไม่ตรงประเด็นในการประชุมของโรงเรียน				
22	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลสวัสดิภาพส่วนบุคคลของครู				
23	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน				
24	ผู้บริหารจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของครู				
25	เอกสารการบริหารเป็นภาระงานที่หนักของครูอย่างมาก				

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับการเกิดขึ้น			
		(1)	(2)	(3)	(4)
26	ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง				
27	ครูมีการเลี้ยงสังสรรค์ซึ่งกันและกัน				
28	ผู้บริหารมีการชื่นชมยกย่องครู				
29	ผู้บริหารเป็นบุคคลเข้าใจง่าย				
30	ผู้บริหารตรวจสอบการสอนในห้องเรียนของครูอย่างใกล้ชิด				
31	เจ้าหน้าที่ธุรการช่วยลดภาระงานของครู				
32	ครูที่เป็นสมาชิกใหม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
33	ครูมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันเป็นประจำ				
34	ผู้บริหารดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด				
35	ผู้บริหารตรวจสอบแผนการสอนของครู				
36	ครูได้รับมอบหมายให้มีภาระงานที่มากเกินไป				
37	ครูจะมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันเฉพาะกลุ่มเล็กๆของตนเท่านั้น				
38	ครูให้การสนับสนุนทางสังคมกับเพื่อนครูด้วยกัน				
39	ผู้บริหารแสดงออกแบบเผด็จการ				
40	ครูเคารพและยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนครู				
41	ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู				
42	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมต่อครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง

ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของท่าน ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1.การปฏิบัติหน้าที่ของครู 2.การจัดการเรียนรู้ และ 3.ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โปรดระบุระดับการปฏิบัติของท่านในสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์การให้ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน	5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
ค่าคะแนน	3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.การปฏิบัติหน้าที่ครู						
ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ						
1	มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
2	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน					
3	มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
4	ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน					
5	ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
6	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม					
7	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
8	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
9	มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ					
การจัดการเรียนรู้						
ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด มีความเป็นนักนวัตกรรม ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง						
1	มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
2	มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้					
3	บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด มีความเป็นนักนวัตกรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ					
5	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
6	จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน					
7	วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
<p>ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน</p> <p>ครูสร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>						
1	สร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
2	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
3	ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
4	ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(Item Objective Congruence: IOC)



ข้อ	พฤติกรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
		(1)	(2)	(3)
1	ครูประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีพลังและพึงพอใจ	+1	+1	+1
2	ครูมีเพื่อนสนิทที่เป็นครูในโรงเรียนเดียวกัน	+1	+1	+1
3	การประชุมของหน่วยงานหรือแผนกไม่มีประโยชน์	+1	+1	+1
4	ผู้บริหารมีความพยายามที่จะช่วยแก้ไขปัญหาของครูอย่างเต็มที่	+1	+1	+1
5	ผู้บริหารจะเป็นผู้ออกฎระเบียบอย่างเข้มงวดแบบกฎเหล็ก	+1	+1	+1
6	ครูจะกลับบ้านกันทันทีที่โรงเรียนเลิก	+1	+1	+1
7	ครูยินดีเชิญเพื่อนครูมาเยี่ยมที่บ้าน	+1	+1	+1
8	ครูส่วนน้อยมักจะเป็นปฏิปักษ์กับครูส่วนใหญ่	+1	+1	+1
9	ผู้บริหารจะใช้วิธีการตีเพื่อก่อ วิจารณ์ในเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1
10	ผู้บริหารจะตรวจสอบใบเซ็นชื่อของครูก่อนทำงานในทุกเช้า	+1	+1	+1
11	งานประจำส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้การสอนของครู	+1	+1	+1
12	ครูส่วนใหญ่ยอมรับข้อผิดพลาดของเพื่อนครูได้	+1	+1	+1
13	ครูจะรับรู้ข้อมูลพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนครู	+1	+1	+1
14	ครูจะร่วมตัวกันกดดันกลุ่มครูที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของโรงเรียน	+1	+1	+1
15	ผู้บริหารจะอธิบายเหตุผลในการวิพากษ์วิจารณ์ให้ครูทราบ	+1	+1	+1
16	ผู้บริหารพร้อมรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู	+1	+1	+1
17	ผู้บริหารกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครู	+1	+1	+1
18	ครูต้องทำงานตามข้อกำหนดของคณะกรรมการโรงเรียน	+1	+1	+1
19	ครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1
20	ครูมีความสุขสนุกสนานในการเข้าสังคมในช่วงเวลางาน	+1	+1	+1
21	ครูมักพูดไม่ตรงประเด็นในการประชุมของโรงเรียน	+1	+1	+1
22	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลสวัสดิภาพส่วนบุคคลของครู	+1	+1	+1
23	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1
24	ผู้บริหารจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของครู	+1	+1	+1
25	เอกสารการบริหารเป็นภาระงานที่หนักของครูอย่างมาก	+1	+1	+1
26	ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง	+1	+1	+1
27	ครูมีการเลียงสังสรรค์ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1
28	ผู้บริหารมีการชื่นชมยกย่องครู	+1	+1	+1
29	ผู้บริหารเป็นบุคคลเข้าใจง่าย	+1	+1	+1
30	ผู้บริหารตรวจสอบการสอนในห้องเรียนของครูอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1
31	เจ้าหน้าที่ธุรการช่วยลดภาระงานของครู	+1	+1	+1

ข้อ	พฤติกรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
		(1)	(2)	(3)
32	ครูที่เป็นสมาชิกใหม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1
33	ครูมีกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกันเป็นประจำ	+1	+1	+1
34	ผู้บริหารดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1
35	ผู้บริหารตรวจสอบแผนการสอนของครู	+1	+1	+1
36	ครูได้รับมอบหมายให้มีภาระงานที่มากเกินไป	+1	+1	+1
37	ครูจะมีกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกันเฉพาะกลุ่มเล็กๆของตนเองเท่านั้น	+1	+1	+1
38	ครูให้การสนับสนุนทางสังคมกับเพื่อนครูด้วยกัน	+1	+1	+1
39	ผู้บริหารแสดงออกแบบเผด็จการ	+1	+1	+1
40	ครูเคารพและยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนครู	+1	+1	+1
41	ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1
42	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมต่อครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง

ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของท่าน ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1.การปฏิบัติหน้าที่ของครู 2.การจัดการเรียนรู้ และ 3.ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โปรตราระดับการปฏิบัติของท่านในสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์การให้ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน	5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
ค่าคะแนน	3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
		(1)	(2)	(3)
1	มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	+1	+1	+1
2	ประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน	+1	+1	+1
3	มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1
4	ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน	+1	+1	+1
5	ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1
6	สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1
7	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1
8	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
		(1)	(2)	(3)
9	มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1
1	มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1
2	มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	+1	+1	+1
3	บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด มีความเป็นนักนวัตกรรม	+1	+1	+1
4	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถ	+1	+1	+1
5	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1
6	จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	+1	+1	+1
7	วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1
1	สร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1
2	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1
3	ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1
4	ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1



ภาคผนวก จ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยโปรแกรมทางสถิติ

การหาค่าความเชื่อมั่น Reliability Statistics

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	62

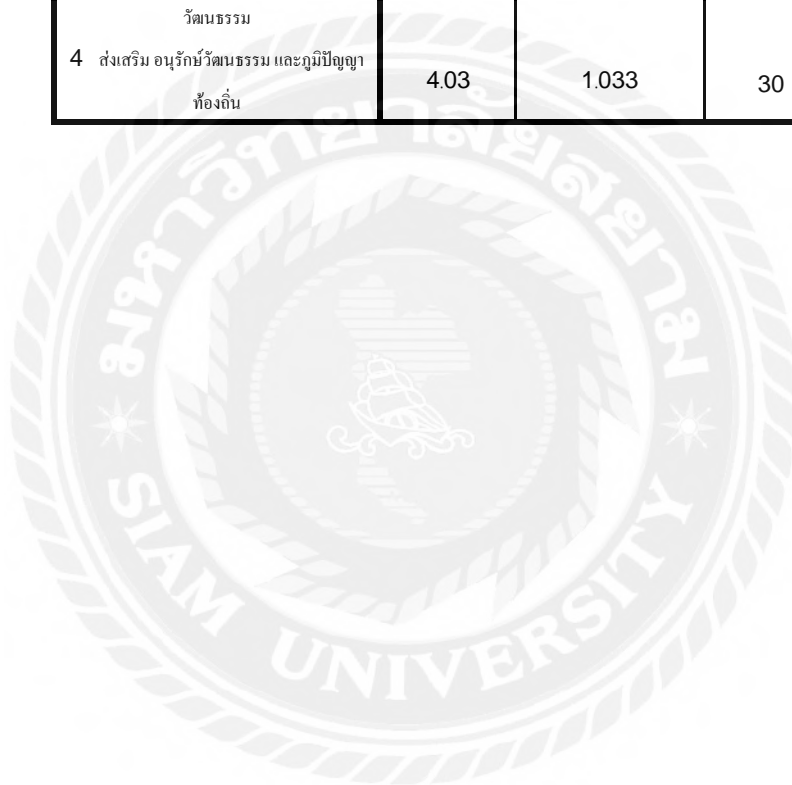
Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. ครูประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีพลัง และพึงพอใจ	3.33	.844	30
2. ครูมีเพื่อนสนิทที่เป็นครูในโรงเรียนเดียวกัน	3.47	.776	30
3. การประชุมของหน่วยงานหรือแผนกไม่มีประโยชน์	1.77	1.165	30
4. ผู้บริหารมีความพยายามที่จะช่วยแก้ไขปัญหของครูอย่างเต็มที่	3.50	.682	30
5. ผู้บริหารจะเป็นผู้ออกกฎระเบียบอย่างเข้มงวดแบบกฎเหล็ก	1.90	1.094	30
6. ครูจะกลับบ้านกันทันทีที่โรงเรียนเลิก	1.87	.937	30
7. ครูยินดีเชิญเพื่อนครูมาเยี่ยมที่บ้าน	2.43	.774	30
8. ครูส่วนน้อยมักจะเป็นปฏิปักษ์กับครูส่วนใหญ่	1.33	.711	30
9. ผู้บริหารจะใช้วิธีการดีเพื่อก่อ วิจารณ์ในเชิงสร้างสรรค์	3.27	.907	30
10. ผู้บริหารจะตรวจสอบใบเสร็จของครูก่อนทำงานในทุกเช้า	3.37	.999	30
11. งานประจำส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนของครู	1.97	1.129	30
12. ครูส่วนใหญ่ยอมรับข้อผิดพลาดของเพื่อนครูได้	2.87	.629	30

13. ครูจะรับรู้ข้อมูลพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนครู	2.37	.850	30
14. ครูจะร่วมตัวกันกดดันกลุ่มครูที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของโรงเรียน	1.27	.640	30
15. ผู้บริหารจะอธิบายเหตุผลในการวิพากษ์วิจารณ์ให้ครูทราบ	3.33	.884	30
16. ผู้บริหารพร้อมรับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะของครู	3.50	.820	30
17. ผู้บริหารกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครู	3.57	.817	30
18. ครูต้องทำงานตามข้อกำหนดของคณะกรรมการ โรงเรียน	2.83	.791	30
19. ครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.67	.547	30
20. ครูมีความสุขสานในการเข้าสังคมในช่วงเวลางาน	3.37	.809	30
21. ครูมักพูดไม่ตรงประเด็นในการประชุมของโรงเรียน	1.37	.615	30
22. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลสวัสดิภาพส่วนบุคคลของครู	3.43	.858	30
23. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.37	.928	30
24. ผู้บริหารจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของครู	3.50	.731	30
25. เอกสารการบริหารเป็นภาระงานที่หนักของครูอย่างมาก	2.07	1.048	30
26. ครูมีความภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง	3.53	.629	30
27. ครูมีการเลี้ยงสังสรรค์ซึ่งกันและกัน	3.00	1.083	30
28. ผู้บริหารมีการชื่นชมยกย่องครู	3.37	.850	30
29. ผู้บริหารเป็นบุคคลเข้าใจง่าย	3.33	.758	30
30. ผู้บริหารตรวจสอบการสอนในห้องเรียนของครูอย่างใกล้ชิด	3.20	.887	30
31. เจ้าหน้าที่ธุรการช่วยลดภาระงานของครู	3.23	.817	30
32. ครูที่เป็นสมาชิกใหม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.47	.681	30
33. ครูมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันเป็นประจำ	2.93	1.112	30
34. ผู้บริหารดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด	3.30	.794	30
35. ผู้บริหารตรวจสอบแผนการสอนของครู	3.57	.728	30
36. ครูได้รับมอบหมายให้มีภาระงานที่มากเกินไป	2.30	.651	30
37. ครูจะมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันเฉพาะกลุ่มเล็กๆของคนเท่านั้น	2.20	.714	30

38. ครูให้การสนับสนุนทางสังคมกับเพื่อนครู ด้วยกัน	3.33	.758	30
39. ผู้บริหารแสดงออกแบบเผด็จการ	1.50	.900	30
40. ครูเคารพและยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนครู	3.53	.629	30
41. ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู	3.20	.761	30
42. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมต่อครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.50	.731	30
1 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียน ด้วยจิต วิญญาณความเป็นครู	4.60	.814	30
2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักเรียน	4.50	1.042	30
3 มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ เข้มแข็ง	4.53	.860	30
4 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน	4.57	.858	30
5 ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละ บุคคล	4.57	.817	30
6 สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม	4.50	.731	30
7 พัฒนาคณะเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.47	.900	30
8 สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์	4.50	.938	30
9 มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	4.40	.932	30
1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.30	1.022	30
2 มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผล การเรียนรู้	4.33	.884	30
3 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนใน การวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้ มีปัญญา รู้คิด มีความเป็นนักนวัตกรรม	4.17	.950	30
4 ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็น รายบุคคลตามศักยภาพสามารถ	4.33	.884	30
5 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่าง เป็นระบบ	4.53	.900	30
6 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึง สภาวะของผู้เรียน	4.53	.860	30

7	วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.27	.944	30
1	สร้างร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.30	.952	30
2	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.17	1.020	30
3	ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.07	1.081	30
4	ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.03	1.033	30



ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ - สกุล	นายศุภสิทธิ์ ชุนเทพ
วัน เดือน ปีเกิด	29 เมษายน พ.ศ.2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	27/46 ซ.พื้งมี 52 ถ.สุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
ตำแหน่ง	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสวัสดิศึกษา สำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ.2559 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศบ.) สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม</p> <p>พ.ศ.2561 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม</p>