

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

Guidelines for Creating School Atmosphere in The Photaram School Network 5 Ratchaburi Primary Educational Service Area

ระวีวรรณ พิมพ์รุ่ง^{*1}, จุฑารัตน์ นรินทร²
Raweeewan Pimrun^{*1}, Jutharat Nirundorn²

¹Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

²Lecturers of, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

¹Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Educational Administration, Bangkokthonburi University. ²Teachers of Faculty of Educational Administration, Bangkokthonburi University.

*ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: jutharat.btu@gmail.com

Received: April 7, 2019

Revised: April 20, 2019

Accepted: April 22, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 159 คน โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ข้าราชการครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามการพัฒนาระบบบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scal) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการพัฒนาระบบบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยปรากฏว่า

บรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 ด้านขวัญกำลังใจ ควรลดภาระงานที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน โดยการจัดสรรอัตรากำลังที่มีความชำนาญมาปฏิบัติงานแทนด้านโอกาสในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ด้านการเติบโต

ด้านวิชาการสังคมอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาครูอยู่เสมอ ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น
ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ตรงกับความถนัดของครู

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์กร, โรงเรียนเครือข่าย

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine organizational climate in the school network 5 under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 and 2) to investigate guidelines for developing organizational climate in the school network under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The population used in this study were 159 teachers in the academic year 2017. The key informants were 11 teachers by structured interview. The research instruments was compiled by using 5 points rating scale and interview using focus group. The research the statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Content Analysis.

The results of study revealed that:

1. The organizational climate in the school of Photharam Network 5 under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 overall was at high level. When consider aspect was found that acceptance was highest, followed by the trust and the least is opportunity to work

2. The guidelines for developing organizational climate in the school of Photharam Network 5 found that morale should reduce workload other than teaching by allocating skillful capacity to work instead. Opportunity to work, the administrator should consider goodness with justice. Continuous academic growth should always be provided training to develop teachers. Consolidation, the administrator should change of responsibilities to match the teacher's aptitudes.

Keywords: Guidelines for creating school atmosphere, school network

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาชีวิตของบุคคลภายในชาติ รวมถึงมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า มีการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการศึกษเป็นพื้นฐานของการพัฒนาชีวิตสังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อ

มุ่งหวังและยกระดับการศึกษาของชาติ และ จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และทั่วถึงโดยเฉพาะปฏิรูปการบริหาร และการศึกษาซึ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปซึ่งคุณภาพของสถานศึกษานั้นต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรของบรรยาภาศการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของ แต่ละองค์ การที่บุคคลในองค์การรับรู้หรือมีความรู้สึกโดยตรงและทางอ้อม และเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน (นงลักษณ์ นิมปี, 2547) ซึ่ง โรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีบรรยาภาศการทำงานที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน โดยจะเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบรรยาภาศองค์การในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในด้านความแตกต่างกันในบรรยาภาศในการทำงาน ที่อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของครู โดยนำผลที่ได้จากการทำวิจัย ใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 ในการปรับปรุงบรรยาภาศองค์การให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยาภาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยาภาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

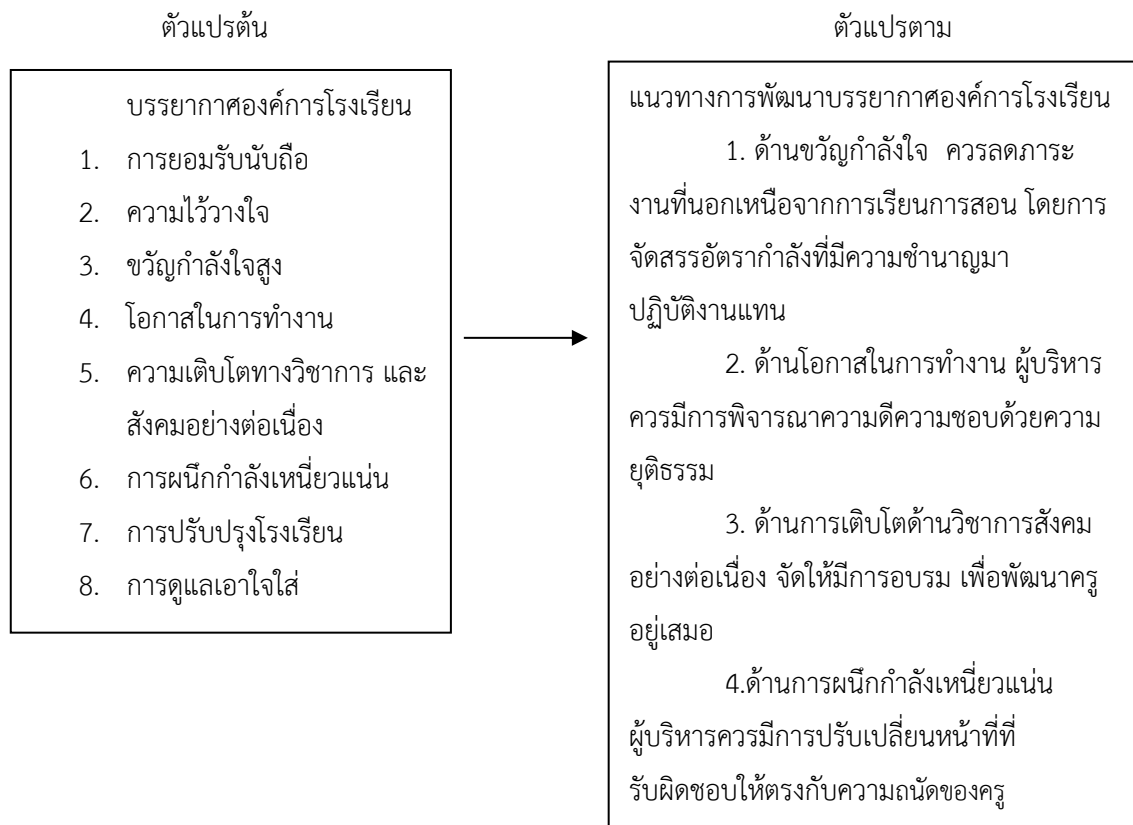
การศึกษานี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยาภาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความไว้วางใจ ด้านขวัญกำลังใจสูง ด้านโอกาสในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนากำลังคนที่ยาวนาน ด้านการปรับปรุงโรงเรียน และด้านการดูแลเอาใจใส่

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการครู ของโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 159 คน

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 11 คน และเป็นตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

การตรวจสอบหาข้อมูลเรื่องแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2 คือสิ่งใด โดยการใช้แบบสอบถาม และนำผลมาวิเคราะห์แบบสอบถามในประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ลงมา เพื่อทำการตรวจสอบโดยวิธีเชิงคุณภาพต่อไป

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1. นำผลจากแบบสอบถามตามหัวข้อ 1. มาตรวจสอบโดยวิธีเทคนิคสามเส้า (Tringulation Method) ซึ่งหมายถึงการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยที่มีผู้ตรวจสอบ 3 แหล่งในงานวิจัยฉบับนี้ คือ 1) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2 2) ความคิดเห็นเรื่องแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2 จากผู้เชี่ยวชาญ 3) กลุ่มข้าราชการครูโรงเรียนเครือข่ายโพธาราม 5 ที่ไม่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก

2.2 นำไปตรวจสอบกับข้าราชการครูโรงเรียนซึ่งไม่ใช่ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามไปยัง ประชากร คือ ข้าราชการครูในเครือข่ายโพธาราม 5 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถาม 159 ฉบับ เมื่อได้รับแบบสอบถามได้นำมาตรวจสอบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การหาค่าความถี่ และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาพรวมรายด้านพบว่าการบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความไว้วางใจ และด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านการปรับปรุงโรงเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านโอกาสในการทำงานตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำก็ได้รับการยอมรับจากครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือครูในโรงเรียนยอมรับความสามารถทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับกาลเทศะเป็นที่ยอมรับของครู

3. ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูปฏิบัติตนเป็นผู้นำไว้วางใจสำหรับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูเป็นผู้มีความยุติธรรมแก่นักเรียน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารมีความเข้าใจและทราบถึงความต้องการของครูในโรงเรียน

4. ด้านขวัญและกำลังใจสูง โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูในโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูชอบปฏิบัติงานในโรงเรียน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้ปกครองและครู นักเรียนพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียนไม่ให้เกิดความเสียหาย

5. ด้านโอกาสในการทำงาน โดยภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารและคณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการความคิดเห็นของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้ในโรงเรียนมี และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะครูทุกคน

6. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องโดยภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูในโรงเรียนเป็นผู้แสวงหาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านคิดอย่างไรกับการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนมีความก้าวหน้า และมีความใฝ่รู้ แสวงหาความคิดใหม่ๆแสวงหาความคิดใหม่และเป็นแบบอย่างที่ดี

7. ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูที่เข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ของโรงเรียนได้รับการยอมรับจากสมาชิกเดิมด้วยความยินดี รองลงมาคือ ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกันละค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนร่วมมือกันทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน

8. ด้านการปรับปรุงโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมใหม่ๆในห้องเรียนมากกว่าการคงสภาพเดิม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารมีการนำโครงการใหม่ๆมาปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ

9. ด้านการดูแลเอาใจใส่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูดูแลนักเรียนด้วยความจริงใจ รองลงมาคือ ข้าพเจ้าสามารถพึ่งพา และเชื่อถือคนในโรงเรียนได้ และค่าเฉลี่ยน้อย ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ

10. ด้านขวัญและกำลังใจ ควรหาสาเหตุของปัญหาที่ทำให้คนในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจซึ่งเกิดจากภาระงานของครูที่ทำหน้าที่นอกเหนือจากการสอน เช่นงานพัสดุ งานการเงิน งานธุรการ ครูพยาบาล สาเหตุเหล่านี้ทำให้ครูไม่สามารถ จัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารการศึกษาควรจัดสรรอัตรากำลังที่มีความถนัดและมีความรู้เฉพาะทางมาช่วยสนับสนุนงานในด้านต่าง ๆ โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องขนาดของโรงเรียน และควรจัดหาสถานที่ที่เป็นศูนย์กลางสำหรับครูเพื่อให้ครูได้พักผ่อนและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

11. ด้านโอกาสในการทำงาน ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นขอครูแล้วนำมาปรับแผนให้เหมาะสมและถูกต้อง ในกรณีที่ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบควรใช้หลักฐานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าความรู้สึกในการตัดสินผลการปฏิบัติงานของครู ควรยกย่องให้กำลังใจกับความคิดเห็นของครูเพื่อเป็นการส่งเสริมความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและเป็นการลดช่องว่างในระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งและสนับสนุนแนวคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้

12. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู และนักเรียน ควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสามารถปรับเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างเหมาะสม และควรเป็นผู้ให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการนำเอาสื่อเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กับกระบวนการสอนในปัจจุบันผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ อบรม โดยไม่ขัดขวาง โรงเรียนควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน โดย การสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกับชุมชน โรงเรียนควรส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนเพื่อที่จะได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนละชุมชนอย่างยั่งยืน

13. ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรให้ได้ตรงกับความต้องการของครูเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และหากเกิดปัญหาขึ้นเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

ควรตั้งกฎหรือข้อตกลงขึ้นมา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมอีกในอนาคต และระวังการแก้ปัญหาของ ผู้บริหารอาจทำให้คนอื่นรู้สึกว่าคุณบริหารอยู่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยเด็ดขาด ควรใช้วิธีการของประชาธิปไตย การตกลงด้วยการใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นเครื่องตัดสินมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองและร่วมงาน เป็นหมู่คณะเป็นผู้มีความประพฤติดีสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับการเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ ควรสร้างให้ ชุมชน มีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับโรงเรียน มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนให้เติบโตอย่างมี คุณภาพ มีการส่งเสริมร่วมมือกันนำข้อดีของชุมชน มาพัฒนาสร้างสรรค์จนเกิดประโยชน์และสามารถนำมา ต่อยอดเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านครูชาวบ้าน และสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียน ในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ซึ่งพบว่าตัวแปรที่อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้

ด้านขวัญและกำลังใจ แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ด้านขวัญและกำลังใจ แนวทางการพัฒนาดังนี้ ควรหาสาเหตุของปัญหาที่ทำให้คนในองค์การขาดขวัญและกำลังใจซึ่งเกิดจากภาระงานของครูที่ทำหน้าที่ นอกเหนือจากการสอน เช่นงานพัสดุ งานการเงิน งานธุรการ คุรุพยาบาล สาเหตุเหล่านี้ทำให้ครูไม่สามารถ จัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ และควรจัดหาสถานที่ที่เป็นศูนย์กลางสำหรับครูเพื่อให้ครูได้พักผ่อนและ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ด้านโอกาสในการทำงาน แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียน ในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นขอครูแล้วนำมาปรับแผนให้เหมาะสมและถูกต้อง ในกรณีที่ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบควรใช้หลักฐานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าความรู้สึกใน การตัดสินผลการปฏิบัติงานของครู ควรยกย่องให้กำลังใจกับความคิดเห็นของครูเพื่อเป็นการส่งเสริมความ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและเป็นการลดช่องว่างในระบบการสื่อสารในองค์การ

ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง แนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียน ในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ด้านความเติบโตทาง วิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารควรกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับ ครู และนักเรียน การบริหารงานสามารถปรับเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่าง เหมาะสม และควรเป็นผู้ให้ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการนำเอาสื่อเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กับ กระบวนการสอนในปัจจุบันผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ อบรม โดยไม่ขัดขวาง โรงเรียนควรสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน โดย การสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูล กับชุมชน โรงเรียนควรส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา

และความต้องการของชุมชนเพื่อที่จะได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน
ละชุมชนอย่างยั่งยืน

ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียน ในเครือข่ายโพ
ธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น มี
แนวทางการพัฒนาดังนี้ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรให้ได้ตรงกับความต้องการของครูเพื่อ
ลดปัญหาความขัดแย้ง และระงับการแก้ปัญหของผู้บริหารอาจทำให้คนอื่นรู้สึกลัวว่าผู้บริหารอยู่ฝ่ายหนึ่ง
ฝ่ายใดโดยเด็ดขาด ควรใช้วิธีการของประชาธิปไตยการตกลงด้วยการใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นเครื่องตัดสินมี
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและร่วมงานเป็นหมู่คณะเป็นผู้มีความประพฤติดีสม่ำเสมอให้
เหมาะสมกับการเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ ควรสร้างให้ชุมชน มีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับโรงเรียน มีการสร้าง
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีการส่งเสริมร่วมมือกันนำข้อดีของ
ชุมชน มาพัฒนาสร้างสรรค์จนเกิดประโยชน์และสามารถนำมาต่อยอดเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านครูชาวบ้าน
และสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครูอย่างเต็มที่ ไม่เลือกปฏิบัติ
2. ด้านโอกาสในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของครู และ ควร
ส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้า
3. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ครูต้องศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ
4. ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น ครูควรยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า
กว่า และรู้จักปรับตัวเพื่อลดช่องว่าง ในขณะเดียวกันครูที่มีอายุน้อยกว่าก็ควร มีสัมมาคารวะ มีความ
รับผิดชอบ และมีน้ำใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์การในพื้นที่อื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2).
พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์คุรุสภา
- จารุวรรณ ลิทธิโชค. (2555). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขา
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- ธรรมสรณ์ บัวสาย. (2550). **ศึกษาทักษะของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ นิมปี. (2547). **บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุตรี ถิ่นกาญจน์. (2552). **บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การศึกษาหน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพันธ์ สุดโต. (2545). **แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาพรรณ เทศประสิทธิ์. (2559). **การศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนพังโคนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2.** สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมเจตน์ วโรกร. (2556). **การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุทิน บุญแข็ง. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ** สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สุชานุ พันธนิยะ. (2553). “**บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู**”
วารสารวิทยบริการ 21. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2553), 66
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2554). **บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2.** วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.