

## บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

## ORGANIZATIONAL CLIMATE ORGANIZATION OF SCHOOLS

## AT BANGNA DISTRICT UNDER BANGKOK METROPOLITAN

สุวรรณา ซุนเฮงกุล

Suwanna Sunhengkul

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch, Education Faculty, Bangkokthonburi, University

e-mail: 6533100021@bkkthon.ac.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นี้ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

---

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

---

## ABSTRACT

The objectives of the research were: (1) to study organizational climate of schools at Bangna District under Bangkok Metropolitan ; and (2) to compare Organizational climate of schools at Bangna District under Bangkok Metropolitan, classified by educational level and work experience.

Research methodology was a survey research. the population was 300 teachers in School at Bangna District under Bangkok Metropolitan. The sample was 169 teachers by using Krejcie & Morgan's table and stratified random sampling. There were four steps of the methodology; (1) review related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting data; (4) analysis of data. The instrument for collecting data was a five-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings were; (1) the organizational climate of schools at Bangna District Under Bangkok Metropolitan in the over all and all aspects were at high levels; and (2) comparison of Organizational climate of schools at Bangna District under Bangkok Metropolitan, by educational level and work experience were no differences.

---

**Keywords:** Organizational Climate Organization of schools , Bangna District , Bangkok Metropolitan

---

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาพื้นฐานที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคม ตามบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดีตามระบอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข โดยที่ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำงานเป็นและครองชีวิตอย่างมีความสุข

ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษา ด้วยเหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดวางนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู การวางมาตรฐานการจัดการศึกษา การวางแผนการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ การเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ธารทิพย์ ไชยโหวหาร, 2560, 1034) โดยที่ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ ความสามารถในการทำให้บุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ และมีความพอใจในผลงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถสร้างบรรยากาศการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจต่อบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญที่จะกระตุ้น ควบคุม อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีลักษณะตามที่สังคมต้องการโดยผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นให้บุคลากรรู้ถึงคุณค่าในงานวิชาชีพครูและสร้างบรรยากาศการทำงาน (ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง, 2559 : 964)

โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมภารกิจในการบริหาร 4 งาน คือ บริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป การบริหารงานด้านต่างๆจะขับเคลื่อนไม่ได้เลย ถ้าระบบบริหารงานบุคคลไม่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าบรรยากาศหรือ Climate ในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร หมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร

บรรยากาศขององค์กรเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรที่กำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรจะอยู่ในรูปมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเองการเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน (ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์, 2560: 18) บรรยากาศขององค์กรจะมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มคน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร บรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจของบุคคลได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลง จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและเกิดผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา จึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา โดยมุ่งหวังให้บรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีบรรยากาศขององค์กรที่แสดงถึงการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนและเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในการ

บริหารงานภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของสังคมและประเทศชาติต่อไป

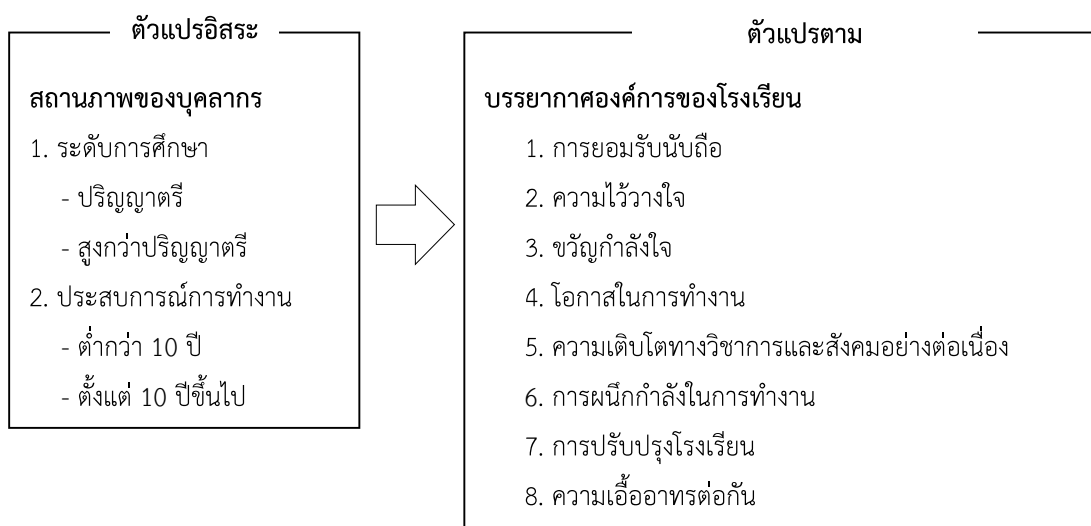
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีสาระสำคัญคือกรอบแนวคิดของฟอกซ์ (Fox and others, 1973: 7) ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ประกอบกับการศึกษานี้ได้ศึกษา สถานภาพของบุคลากร ผู้ศึกษาจึงได้นำหรือประยุกต์จากแนวความคิดดังกล่าวมาใช้และประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน ได้มาโดยการใช้ตารางของเครจซี่มอร์แกน (Krejcie&Morgan,1970) และวิธีสุ่ม อย่างง่าย (Simple Random Simpling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ชุดมี 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) สอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน	5 ข้อ
2. ด้านความไว้วางใจ	จำนวน	5 ข้อ
3. ด้านขวัญกำลังใจ	จำนวน	5 ข้อ
4. ด้านโอกาสในการทำงาน	จำนวน	5 ข้อ
5. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	จำนวน	5 ข้อ
6. ด้านผื่นักกำลังในการทำงาน	จำนวน	5 ข้อ
7. ด้านการปรับปรุงโรงเรียน	จำนวน	5 ข้อ
8. ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน	จำนวน	5 ข้อ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Kahn,1993) ดังนี้

- 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา มากที่สุด
- 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา มาก
- 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา ปานกลาง
- 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา น้อย
- 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา น้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้านิยาม ทฤษฎีตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ 8 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ขวัญกำลังใจ โอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การผื่นักกำลังในการทำงาน การปรับปรุงโรงเรียน ความเอื้ออาทรต่อกัน

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆ รวมถึงนิยามมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)5ระดับ และนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

4. ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ดีที่สุด

5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถาม มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้มีค่าเท่ากับ 0.87

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเชื่อมั่น(Reliability) จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในสังกัดสำนักงานเขตบางนา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามรูปแบบ google form พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู จำนวน 169 ฉบับ โดยกำหนดวัน เวลา ในการรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 15 วัน

3. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 169 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

#### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานสภาพของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่รายข้อ และวิเคราะห์ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบภาพ

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม เพื่อทราบระดับบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบความแตกต่าง ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Sample t-test

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

สูตรที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC : Item Objective Congruence)

2. หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75

2. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครตามการประเมินของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านขวัญกำลังใจ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านโอกาสในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการพัฒนีกำลังในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนีกำลังในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการปรับปรุงโรงเรียน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับปรุงโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ปรากฏผล ดังนี้

3.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ประเมินบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

1. การประเมินของครูผู้สอนที่มีต่อบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยการประเมินของครูผู้สอนที่มีต่อบรรยากาศโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา ด้านขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับสูงสุด และต่ำสุดคือ ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง สรุปในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีความภาคภูมิใจในความเป็นครูผู้สอน ยอมรับความสามารถทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน และโรงเรียนให้ความสำคัญกับการให้ความร่วมมือของผู้ปกครองด้านการยอมรับนับถือ การสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยด้านสังคมมนุษย์ในโรงเรียน มนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้อ ความสามารถของตนเอง ซึ่งเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์นี้ มาสโลว์ (Abraha H. Maslow 1970: 55-56) อ้างถึงในพรทิพย์ ศุภวงศ์ (2556: 45) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นที่เรียกว่า Maslow's need – hierarchy theory 1) ความต้องการด้านร่างกาย 2) ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง 3) ความต้องการด้านสังคม (social or bel) 4) ความต้องการยอมรับในสังคม 5) ความต้องการความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุนิสรา เนาวรัตน์ (2563 : 126) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการยอมรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารยกย่องชมเชยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเสมอ ผู้บริหารยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานและส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารและครูให้การยอมรับในความคิดที่แตกต่างของครูและบุคลากรเสมอ ตามลำดับ

1.2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจเรื่องความสนใจและความต้องการของครูผู้สอนในโรงเรียน ครูผู้สอนในโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาที่ดีและมีความยุติธรรม และครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นผู้ที่นำไว้วางใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของโกวิท วรรณพิพัฒน์ (2553: 23) นักเรียนและโรงเรียนเข้าร่วมประกวดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ทั้งระดับกลุ่มโรงเรียน อำเภอ จังหวัดและประเทศ แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของครูทุกคนมีส่วนช่วยให้โรงเรียนมีชื่อเสียง ครูมีความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ต่อการพัฒนาตนเอง เกิดจากความไว้วางใจ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการแสวงหาวิธีการเรียนการสอนที่ดีอยู่เสมอ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับกันทั้งชุมชน และเชื่อมโยงกับด้านความไว้วางใจจากผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาเรียนในโรงเรียนแห่งนี้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุนิสรา เนาวรัตน์ (2563 : 126) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น หรือ รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น หรือ รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตามลำดับ

1.3 ด้านขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ได้รับการจัดสวัสดิการและให้บริการด้านต่าง ๆ จากในโรงเรียนอย่างดียิ่ง ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชนพร้อมที่ปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียนไม่ให้เสียหาย และครูผู้สอนทุกคนชอบทำงานในโรงเรียนนี้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ เมธาพร เชื้อหอม (2559:6) จะเห็นได้บรรยากาศองค์การในโรงเรียน เป็นตัวแปร สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน การจงใจและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์การบรรยากาศ องค์การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความคิดริเริ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานตลอดจนทัศนคติ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและส่งผลต่อปริมาณงานด้วย เพราะถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุนิสรา เนาวรัตน์ (2563 : 124) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบ ว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านขวัญกำลังใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น หรือ รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น หรือ รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตามลำดับ

1.4 ด้านโอกาสในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ ครูผู้สอนทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกครั้ง และผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกคน การทำงานไปสู่ความสำเร็จพร้อมกันคือเพื่อนช่วยเพื่อน ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ และได้รับการสนับสนุนด้วยความเต็มใจจากใจผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์ทำงานในด้านต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เช่น งานบริหารวิชาการถือเป็นภารกิจหลักและสำคัญที่สุดในงานทั้งหมด ซึ่งมีคณะครูเป็นผู้รับผิดชอบงานแต่ละงานอย่างชัดเจน ดังนั้นในการสั่งงานถ้ามีเรื่องหรือมีนโยบายเร่งด่วน ผู้บริหารมักจะมีหนังสือสั่งการ (หนังสือเวียน) หรือเรียกประชุมเฉพาะหัวหน้ากลุ่มงานหรือหมวดงาน ส่วนครูที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่รับนโยบายเร่งด่วนมากก็จะให้ทำหน้าที่ควบคุมดูแล หรือบางครั้งการแสดงความคิดเห็นยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ซึ่งอาจจะขัดกับระเบียบที่วางแผนไว้ล่วงหน้าแล้ว ทำให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นลดน้อยลงไปบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ วีระ เสาวโกมุท (2555: 26-28) ไว้ว่า ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญ ๆ ได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและรู้ว่าความคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารโรงเรียนบ้างไม่มากนักน้อยทำให้ตนเองรู้สึกขาดโอกาสในการทำงานที่ดีได้สมบูรณ์แบบ สอดคล้องกับอุไรวรรณ บุญธรรมมา และ ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนโดยให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองให้บุคลากรคนอื่นได้รับรู้เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ควรให้ความไว้วางใจบุคลากรในโรงเรียนโดยมอบหมายงาน ควรมอบอำนาจในการบริหารจัดการ และการตัดสินใจให้ด้วยควรจัดให้มีกลุ่มงานสร้างขวัญกำลังใจ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ ควรปรับภูมิทัศน์ให้สะอาดปลอดภัยและน่าเรียน บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเสมือนเป็นญาติพี่น้องกัน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การกระจายงานให้บุคลากรทุกคนและทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสุขรู้สึกอบอุ่น มีความสุขมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5 ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นสนใจในสิ่งรอบตัวและทำกิจกรรมที่น่าสนใจนอกโรงเรียน ผู้ปกครองได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ และผู้บริหาร



สถานศึกษามีความก้าวหน้าและมีความใฝ่รู้แสวงหาแนวคิดใหม่อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บวร-นุชนรา รัตนศิริประภา (2562) จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีข้อค้นพบที่สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานและอันดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความเคารพนับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความไว้วางใจ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความเอาใจใส่ โอกาสในการมีส่วนร่วม การปรับปรุงสถานศึกษา และการมีขวัญกำลังใจสูงตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานและอันดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานเงินเดือน ลักษณะงานผลประโยชน์เกื้อกูล การนิเทศการได้รับการยอมรับ หน่วยงานและการจัดการ สภาพการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6 ด้านการพัฒนากำลังในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ร่วมมือกันทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูผู้สอนไม่ทำให้เกิดความรู้สึกแตกแยก และครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ดังที่สเตียร์และพอเตอร์ (Steer & Poter (1991 อ้างถึงใน ทศนีย์ มาบุญเจริญ (2558: 13) กล่าวว่า นโยบายและแนวทางปฏิบัติของ ฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารที่พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามกำลังความสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน สอดคล้องกับอุไรวรรณ บุญธรรมา และ ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.7 ด้านการปรับปรุงโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร กรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน โรงเรียนมีกระบวนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและถือว่าเป็นเรื่องท้าทายมากกว่าเป็นอุปสรรค และโรงเรียนจะมีแผนการปฏิบัติการช่วยเหลือครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามพิศ ลวากร (2560) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.34 , S.D. = 0.699) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับคือ ด้านการคิดเชิงระบบ ( $\bar{X}$  = 4.40, S.D. = 0.680) ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดและวางแผน ( $\bar{X}$  = 4.37, S.D. = 0.674) ด้านการติดตามและประเมินผลของแผนการปรับปรุงสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.693) ด้านการแก้ปัญหาพร้อมกันและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.723) และด้านการเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ และการใช้ข้อมูล ( $\bar{X}$  = 4.26,

S.D.= 0.728) เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านของทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบ คือ “รายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนได้สอดคล้องกับแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ( $\bar{X}$  = 4.44 , S.D.=0.659) ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดและวางแผนในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการเรียนการสอน คือ “ประกันได้ว่าหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกัน” ( $\bar{X}$  = 4.43 , S.D.=0.581) ด้านการใช้และติดตามแผนการปรับปรุงสถานศึกษา (แผนกลยุทธ์) คือ “ส่งเสริมการใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อแก้ไขแผนปรับปรุงสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง” ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D.= 0.693 ) ด้านการส่งเสริมการแก้ปัญหาาร่วมกันและสื่อสารกันอย่างเปิดเผย คือ “ให้เกียรติ ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจสมาชิกที่มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสถานศึกษา” ( $\bar{X}$ =4.46, S.D.= 0.666) และด้านการรวบรวมการวิเคราะห์และการใช้ข้อมูลคือ “ประเมินผลสมรรถภาพของครูพร้อมให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D.= 0.743)

1.8 ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ครูผู้สอนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเมตตากรุณา ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่การทำงานและติดตามผลงานของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และครูผู้สอนทุกคนสามารถพึ่งพาและเชื่อถือคนในโรงเรียนได้ ดังที่ ลิทวินและบัวร์เมสเตอร์ (Litwin & Burmeister, 1992 อ้างถึงใน ศิริพันธ์ แสงสิงห์ (2555: 25-26) กล่าวไว้ว่า องค์การที่ให้แรงกระตุ้น จูงใจโดยการกล่าวคำยกย่องชมเชยเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พึงพอใจ ตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของบรรยากาศองค์การที่ดี ดังที่สฎายุ ธีรวิชิตระกุล (2559: 173) กล่าวว่า การให้รางวัลทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม และการลงโทษตามสถานการณ์ ช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าทำดียอมได้ดี แต่หากทำไม่ดียอมไม่ได้รางวัลและถูกตักเตือน ครูจึงเกิดความรู้สึกยุติธรรมในองค์การจากเหตุผลดังกล่าวทำให้ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในกลุ่มบ้านฝ้าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสสา เนาวรัตน์ (2563 : 126) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพของครูและบุคลากรเสมอ และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเสมอตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาพบว่า แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตบางนา ควรส่งเสริมในด้านการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และครู ให้ความเอาใจใส่ต่อสถานภาพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี เพื่อให้งานด้านวิชาการมีความเติบโตในสังคมอย่างต่อเนื่อง และมีบางประเด็นผู้วิจัยเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอน
2. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่ปรึกษาที่ดีของคณะครู เข้าใจเรื่องความสนใจและความต้องการของครูผู้สอน

3. ด้านขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการและให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนอย่างดียิ่งและสม่ำเสมอ ดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นอย่างดี

4. ด้านโอกาสในการทำงาน ครูผู้สอนทุกคนควรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ

6. ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน กำกับดูแลให้คำแนะนำและความช่วยเหลือกับบุคลากรในการทำงานเพิ่มขึ้น

7. ด้านการปรับปรุงโรงเรียน ครูผู้สอนควรให้การสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับผู้บริหาร

8. ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลเอาใจใส่คณะครูผู้สอนด้วยความจริงใจ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศในโรงเรียน โดยมีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบอื่น ๆ ที่มีความละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาบรรยากาศในโรงเรียนตามการประเมินของผู้บริหารที่มีต่อครูผู้สอน

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับความสามารถทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน

4. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในการแสวงหาวิธีการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม

## เอกสารอ้างอิง

งามพิศ ลวากร (2560) การศึกษาทักษะภาวะผู้นำในการปรับปรุงสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บรรณ-นุชนรา รัตนศิริประภา (2562) การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562) คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุนิสา เนาวรัตน์ (2563) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุไรวรรณ บุญธรรมา และ ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2559) การศึกษาแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพัน ต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วารสารราชพฤกษ์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2559) 87-94

Litwin, George H., and Robert A. Stranger. (1967). *Motivation and Organization Climate*. Boston : Divison of Research ,Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.