

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

**The Relationship between Organizational Climate and Teachers' Work
Behavior in Basic Education Schools in Kaeng Hang Maeo District
under the Jurisdiction of the Chanthaburi Primary Educational Service
Area Office 1**

ประนอม แก้วลอย¹, ทรงยศ แก้วมงคล², ปราศรัย ประวัตินรุ่งเรือง³

¹ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% รวมทั้งสิ้น จำนวน 161 คน จำแนกโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมี 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .689) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .608) รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .670) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .741) 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .454) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .466) รองลงมา คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .563)
3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำหลัก: ความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ผู้บริหาร, พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of organizational climate in basic education schools. 2) investigate the level of teachers' job performance behavior in basic education schools; and 3) explore the relationship between organizational climate and teachers' job performance behavior in basic education schools. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table at a 95% confidence level, yielding a total of 161 participants. The sample consisted of 16 school administrators and 145 teachers, selected through stratified random sampling based on school size. The research instrument was a questionnaire, with the index of item-objective congruence ranging from .60 to 1.00 and a reliability coefficient of .90. The statistics employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) Overall, opinions regarding the organizational climate in basic education schools were at a high level ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.689). When considering each aspect, the highest mean score was found in the support dimension, followed by the reward dimension, both at a high level ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.608). The lowest mean score was in the warmth dimension, which was also rated at a high level ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.741). 2) Overall, opinions regarding teachers' job performance behavior in basic education schools were at the highest level ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.454). When considering each aspect, the highest mean score was teachers' overall job performance ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.466) behavior, followed by supportive teaching behavior, both at the highest level. The lowest mean score was teaching behavior, which was also rated at a high level ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.563). 3) The analysis of the relationship between organizational climate and teachers' job performance behavior in basic education

schools in Kaeng Hang Meaw District indicated a strong positive correlation, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Relationships, Organizational Climate, Administrators, and Teachers' Job Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาคือขั้นแรกของคุณภาพการศึกษา เป้าหมายของการปฏิรูปที่สำคัญคือ คุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นกระแสหลักด้านทุกด้านจึงมุ่งไปที่โรงเรียนซึ่งมีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ การทำสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพทั้งปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลิตจะเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษา คุณภาพของสถานศึกษาจากความร่วมมือจากผู้บริหารและปัจจัยภายในสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหาร และอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน ในส่วนที่สถานศึกษาสามารถกำหนดเองได้ อาทิเช่น ปัจจัยด้าน กระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ การบริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการหรือแนวคิดดั้งเดิมนั้น จะถูกควบคุมโดยส่วนกลางหรือหน่วยงานตัวแทนจากส่วนกลาง การบริหารมักไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง สมาชิกในสถานศึกษามักไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดการบริหาร การปรับเปลี่ยนมาเป็นการกระจาย อำนาจการบริหารงานไปสู่ระดับสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการ บริหารงานทั่วไป การกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันเพื่อความคล่องตัว

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่จะทำงานอย่างแท้จริงทำให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้ง “บริหาร” และ “นิเทศ” จึงจะถือได้ว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ในอันที่จะกระตุ้นเตือนผู้สอน ให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูอาจารย์ทุกคนทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพในด้านการเรียน การสอน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถบริหาร และการจัดการ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้และสามารถจัดทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นับเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์. 2564)

ปัจจัยจูงใจที่ใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานคือ การยอมรับนับถือในด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการสอน ผู้บริหารควรให้โอกาสครูเตรียมการสอน ด้านสนับสนุนการสอนควรอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อ และด้านการพัฒนาตนเองควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางวิชาการ จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูจะประสบผลสำเร็จ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจในรูปของความรู้สึกผลตอบแทนและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู อาจส่งผลต่อ

บรรยากาศการทำงานของบุคลากรและครูในโรงเรียนในการปรับตัว ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และ
ยังอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้
เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งหากครู ไม่สามารถยับยั้งหรือปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียดนั้น ก็อาจ
ถ่ายทอดและแสดงพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสมมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และยังบั่นทอน
อารมณ์จิตใจ ทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงานได้

ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การที่
ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาในระดับสถานศึกษา
โดยตรง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู มีคุณลักษณะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจาก
ปัจจัยแวดล้อมในองค์การ โดยเฉพาะ "บรรยากาศองค์การ" ในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่
เหมาะสม เช่น ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น ความสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการ
พัฒนาสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานของครู การศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู (ธารินี กิตติกาญจนโสภณ และภูวศิรีวิวัฒน์,
2562) จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กร
ให้เหมาะสม และส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อให้ได้
ข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

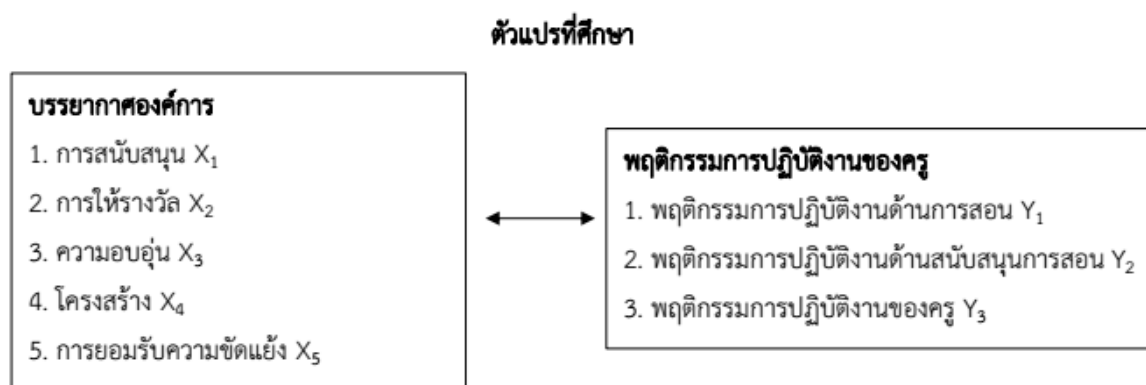
1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหาง
แมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูผู้สอน จำนวน 276 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 292 คน จาก 16 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น จำนวน 161 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครู จำนวน 145 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual - Response Format) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

- 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (Try Out) ได้รับกลับคืน นำมาวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป โดยพบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.54-0.87 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90

วิธีรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. นำแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนโดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง ในรูปแบบออนไลน์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามใน Google form ผ่านระบบ QR Code ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 161 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาสภาพภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. การศึกษาเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51-5.00 บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วม (Correlation Analysis) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2549)

0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก

0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการสนับสนุน	4.42	0.608	มาก	1
2. ด้านการให้รางวัล	4.38	0.670	มาก	2
3. ด้านความอบอุ่น	4.22	0.741	มาก	5
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.29	0.711	มาก	4
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	4.30	0.652	มาก	3
รวม	4.27	0.689	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.689) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.608) รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.670) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.741)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ อำเภอกำแพงแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. พฤติกรรมการทำงานด้านการสอน	4.42	0.563	มาก	3
2. พฤติกรรมการทำงานด้านสนับสนุนการ	4.54	0.443	มากที่สุด	2
3. พฤติกรรมการทำงานของครู	4.60	0.466	มากที่สุด	1
รวม	4.53	0.454	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอกำแพงแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.454) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.466) รองลงมา คือ พฤติกรรมการทำงานด้านสนับสนุนการสอน (y_2) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.443) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมการทำงานด้านการสอน (y_1) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.563)

3. ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_1	1.000									
X_2	.858**	1.000								
X_3	.782**	.801**	1.000							
X_4	.766**	.781**	.764**	1.000						
X_5	.735**	.709**	.833**	.760**	1.000					
X_6	.915**	.919**	.918**	.894**	.889**	1.000				
Y_1	.604**	.550**	.581**	.611**	.599**	.648**	1.000			
Y_2	.537**	.585**	.609**	.560**	.606**	.639**	.597**	1.000		
Y_3	.525**	.550**	.656**	.631**	.639**	.659**	.634**	.710**	1.000	
Y_4	.637**	.641**	.706**	.714**	.722**	.752**	.799**	.845**	.928**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.752$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

1.1 ด้านการสนับสนุน (X_1) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($r = 0.637$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ด้านการให้รางวัล (X_2) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($r = 0.641$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ด้านความอบอุ่น (X_3) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($r = 0.706$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ (X_4) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($r = 0.714$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ด้านการยอมรับขัดแย้ง (X_5) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($r = 0.722$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($r = 0.752$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.7 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (Y_1) มีความสัมพันธ์กับความสัมพัทธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก ($r = 0.648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.8 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน (Y_2) มีความสัมพันธ์กับความสัมพัทธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก ($r = 0.636$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.9 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู (Y_3) มีความสัมพันธ์กับความสัมพัทธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ($r = 0.659$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความอบอุ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1.1 ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา บรรยากาศองค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับความช่วยเหลือจากองค์การเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการให้รางวัล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีของครูได้รับการยกย่องหรือชมเชยจากหัวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่ารางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับผลงานที่ท่านทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความอบอุ่น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในองค์การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรู้สึกว่าคุณบริหารเข้าใจและเห็นอกเห็นใจบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูทราบหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ องค์การมีการจัดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรู้สึกว่าคุณมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมและชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เมื่อเกิดความขัดแย้ง องค์การส่งเสริมให้มีการพูดคุยและแก้ไขด้วยเหตุผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเห็นที่แตกต่างกันในที่ทำงานได้รับการยอมรับและนำมาพิจารณาอย่างเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและบริบทของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อพัฒนากระบวนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระดับและความแตกต่างของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของห้องเรียนอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูจัดทำเอกสารประกอบการสอน เช่น แผนการสอน ใบงาน แบบฝึกหัด อย่างครบถ้วน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเข้าร่วมประชุม อบรม หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูใช้กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ครูมีบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม และครูมีจิตอาสาและเสียสละเพื่อส่วนรวมของโรงเรียนและนักเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบรรยากาศของคณาจารย์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

3.1 ด้านการสนับสนุน (X1) และด้านการให้รางวัล (X2) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ด้านความอบอุ่น (X3) ด้านโครงสร้างองค์การ (X4) ด้านการยอมรับขัดแย้ง (X5) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (Y1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน (Y2) และ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู (Y3) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับสูงอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีในสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีบทบาทในการเอื้ออำนวยทรัพยากร สนับสนุนการปฏิบัติงานทางวิชาการ ตลอดจนให้การยอมรับและเสริมแรงทางจิตใจแก่ครู จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ Eisenberger et al. (2001) ที่ชี้ให้เห็นว่าการที่บุคลากรรับรู้ว่าการให้คุณค่าและเอาใจใส่ จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกผูกพันและความตั้งใจต่อตนเองต่อการผ่านการทำงาน นอกจากนี้ แนวคิดของเบญจวรรณ แจ่มจรรย์ (2557) และฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ยังสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นผลจากการรับรู้ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งในด้านกายภาพ การบริหาร และความสัมพันธ์ภายในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และแรงจูงใจในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา คำภีระแปง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กทชกร สว่างอารมณ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โซโต-พานดูโร (Soto-Panduro, 2021) ได้ศึกษาในสถาบันการศึกษาเอกชนในกรุงลิมา ประเทศเปรู โดยมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการสอนของครู (Teaching Performance)

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา อินทร์ชู (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด

สุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ทุกมิติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะ การสนับสนุนและความอบอุ่น ที่ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและความร่วมมือในการจัดการเรียน การสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีวรพงศ์ (2562) ได้ศึกษาครูในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับความขัดแย้ง (Conflict Acceptance) การสนับสนุนและความอบอุ่น (Support & Warmth) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ พฤติกรรมการทำงานของครู ครูที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ให้แสดงความคิดเห็น และให้กำลังใจ จะมีความกล้าแสดงออก และร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของธารินี กิตติกาญจนโสภณ, สุชาติพิทย์ ท้วจบ, และงานวิจัยของ อาริยา ภูวศิริวิวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในอำเภอ เมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของ โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านบรรยากาศองค์การเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานของครู เมื่อสถานศึกษามี บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น มีการสนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งมีระบบการให้รางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม จะช่วยสร้างความรู้สึกรับประกัน และความ ไว้วางใจ ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของ วรภัทร ทองก้อน (2567) ได้ศึกษากรอบแนวคิดเรื่อง "องค์การแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) โดยเน้นการส่งเสริมพฤติกรรมการสนับสนุนการสอนของครู ผ่านการพัฒนา บรรยากาศองค์การให้เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนและความอบอุ่น (Support & Warmth) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้ครูเกิดพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันภายใน องค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2568) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะ ของความรู้สึกรับประกันและความเข้าใจของสมาชิกต่อสภาพแวดล้อมและความเป็นไปขององค์การ ซึ่งส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงานโดยตรง และอธิบายว่า ความรู้สึกเหล่านี้ เช่น ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น หรือ ความมุ่งมั่นต่อองค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา อินทร์ชู (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยของ ธารินี

กิตติกาญจน์โสภณ, สุธาทิพย์ ท้วจบ, และอารียา ภูวศิริวิวัฒน์. (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า (1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ศรีวรพงศ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้ง และการสนับสนุนและความอบอุ่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้กำลังใจ จะมีความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับมากแต่ลำดับท้ายสุด ควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและระหว่างครูด้วยกัน โดยส่งเสริมกิจกรรมสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่เป็นมิตรเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานเชิงบวก
2. ด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมากแต่รองสุดท้าย ควรปรับปรุงความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และระบบการสื่อสาร ลดความซ้ำซ้อน เพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง อยู่ในระดับมากแต่ต่ำที่สุด ควรส่งเสริมการเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลายและพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้ง เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในบริบทอื่น ๆ เช่น โรงเรียนขยายโอกาส โรงเรียนมัธยมศึกษา หรือสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและขยายองค์ความรู้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาผลกระทบของการปรับปรุงบรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในระยะยาว เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีวรพงศ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กทชกร สว่างอารมณ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2564). การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธารินี กิตติกาญจนโสภณ, สุธาทิพย์ ท้วจบ, และอาริยา ภูวศิริวิวัฒน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2549). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- เบญจวรรณ แจ่มจำรูญ. (2557). บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พสุ เดชะรินทร์. (2566). บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมองค์การ. วารสารการวัดผลการศึกษา, 40(107), มกราคม-มิถุนายน.
- วรภัทร ทองก้อน. (2567). องค์การแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 35(2), พฤษภาคม-สิงหาคม.

- สุจิตรา คำภีระแปง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของครู
ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัทธรา อินทร์ชู. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสาร
สถาบันวิจัยญาณสังวร*, 9(2), กรกฎาคม-ธันวาคม 2561.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2001). Perceived organizational
support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Soto-Panduro, L. A. (2021). Organizational climate and teaching performance in a private
educational institution. *Psychology and Education Journal*, 58(4), 1191-1204.