

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วิจิต เกรรัมย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดย จำแนกตามเพศและอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 103 คน ซึ่งได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t -test และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน One Way Analysis of Variance โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : 1) ความคิดเห็น 2) บรรยากาศองค์กร

บทนำ

บรรยากาศสององค์การมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศที่พึงประสงค์ ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร (การดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 184) องค์กรมีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การรูปแบบหนึ่งที่แสดงให้เห็นประสิทธิภาพขององค์กร โดยการสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างความผูกพันให้กับองค์กรเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟอกซ์, และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, p.3) ที่กล่าวว่า บรรยากาศสององค์การที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้ ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพึงพอใจและมีความหมายต่อ ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีคุณค่า

โดยที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และได้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศขององค์กร ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp.1-3) ได้ชี้ให้เห็นอิทธิพลของบรรยากาศสององค์การสถานศึกษาว่าเป็นพฤติกรรมอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษาแล้วส่งผลต่อความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรโดยรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญกำลังใจ 4) การมีโอกาสในการทำงาน 5) การก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การผินักกำลังใจในการทำงาน 7) การปรับปรุงสถานศึกษา และ 8) การเอื้ออาทรต่อกัน โดยเมื่อพิจารณาระดับระดับบรรยากาศสององค์การขององค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน จะสามารถบอกถึงสภาพบรรยากาศขององค์การในภาพรวมของสถานศึกษาว่ามีบรรยากาศสององค์การของแต่ละด้านอยู่ในระดับใด ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศสององค์การในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศสององค์การในโรงเรียนของ ฟอกซ์ และคนอื่นๆ เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้เจริญก้าวหน้า ถ้าบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่ดี บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันดี จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้และยังเป็นการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์การเกิดความพึงพอใจเป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศสององค์การให้เหมาะสมอันจะทำให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศ และอายุ

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 103 คน ซึ่งได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซ์ และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan)

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ และอายุ ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนตามแนวคิดของฟอกซ์ และคนอื่นๆ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับนับถือ 2) การไว้วางใจ 3) การมีขวัญกำลังใจ 4) การมีโอกาในการทำงาน 5) การก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การผนึกกำลังในการทำงาน 7) การปรับปรุงสถานศึกษา 8) การเอื้ออาทรต่อกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check-list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

5 ระดับ คือ ระดับคะแนนมากที่สุด ระดับคะแนนมาก ระดับคะแนนปานกลาง ระดับคะแนนน้อย และระดับคะแนนน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และอายุ โดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศขององค์กรใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศขององค์กรใน โรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า t - test แบบ Independent Sample t-test

4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศขององค์กรใน โรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามอายุ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ย เป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี มากที่สุด
2. ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อบรรยากาศขององค์กรใน โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี มากที่สุด
2. ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญ มีความเอื้ออาทร ให้โอกาสในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟอกซ์ (Fox, et al., 1973, pp. 1-2) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความหมายและเป็นที่ซึ่งน่าพึงพอใจทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาที่อยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ชุมทัพ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยระดับบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมและรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและคณะครูยอมรับในความรู้ ความสามารถของกันและกัน มีการปรึกษาหารือขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg F., et al., 1959, p.23) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

1.2 ด้านการไว้วางใจ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมและรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ และทุกคนเคารพในความคิดและการตัดสินใจของคนอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮัลปีน, และ ครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1963, pp.133-135) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ คือความรู้สึกร่วมกันของผู้ร่วมงานต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานและพยายามช่วยเหลือ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ แก่ผู้ร่วมงานและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถและแสดงความรับผิดชอบ

1.3 ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมและรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากโรงเรียนมีความเหมาะสม และมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮัลปีน, และ ครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, pp.133-135) ที่กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติภารกิจโดยมีขวัญ และกำลังใจดี มีความรักในทีมงาน เพราะได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองทางสังคม และความสำเร็จในหน้าที่การงาน

1.4 ด้านการมีโอกาสดำเนินงาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมและรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกคนมีโอกาสดำเนินงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และได้รับสิทธิต่างๆ อย่างเสมอภาค สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2544, หน้า 151-152) กล่าวว่า แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรย่อมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะขององค์กรในลักษณะของการตัดสินใจ ในลักษณะของการบริหารเพื่อประสิทธิภาพ ในการเสริมสร้างกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสารในลักษณะของการแสดงภาวะผู้นำและการใช้แรงจูงใจ

1.5 ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมและรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง งานในหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่นั้นสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับครูได้มาก และโรงเรียนก็ให้การสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเข้ารับการอบรม สัมมนาในด้านต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละคนเพื่อทำผลงานขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1972, p.89) กล่าวว่า ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันติภาพ ความพอใจในความเจริญก้าวหน้าได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้รับการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น

1.6 ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมและรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือกับร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้กับโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟอกซ์, และคนอื่น ๆ (Fox, et al., 1973 pp.1-2) ที่กล่าวว่า การฝึกกำลังในการทำงาน เป็นความรู้สึกร่วมกันของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษา โดยมีความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อยากจะอยู่ที่สถานศึกษาแห่งนี้และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ในสถานศึกษา

1.7 ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนและครูอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน มีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาโรงเรียนด้านอาคารสถานที่ให้มีพื้นที่ร่มรื่น น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ อุษา ดวงสา (2537, หน้า 15) กล่าวว่า การปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ได้แก่ การปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่ โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ ICT การปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะบรรยากาศทางวิชาการ การปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน เพื่อให้มีความเป็นพิเศษ และแตกต่างจากโรงเรียนโดยทั่วไป “การเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.8 ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในโรงเรียนรู้สึกเหมือนทุกคนเป็นเพื่อนสนิทหรือญาติพี่น้องที่จะต้องคอยเอาใจใส่ รู้สึกเห็นอกเห็นใจกัน ผู้บริหารโรงเรียนคอยดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครูด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟอกซ์, และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp.1-2) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร ต่อกัน คือการที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าบุคคลอื่นๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะบุคคลหนึ่ง ซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคม และเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรทุกคนบนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ และอายุ ในภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในโรงเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารด้วยความเสมอภาค และส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของครู มีความสอดคล้องงานวิจัยของ ชัชวาล สมบูรณ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษารอบองค์ประกอบของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมไม่

แตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัยของ จันทนา ชุมทัพ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยายาสองครั้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่อายุตัวต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยายาสองครั้งในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยายาสองครั้งในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากระสัง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้านมาเสนอ ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ ครูควรปฏิบัติงานอย่างเต็มสามารถตามศักยภาพของตนเอง ให้เกิดประโยชน์ มีคุณค่า และมีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และชุมชน อย่างมีเกียรติ
2. ด้านการไว้วางใจ บุคลากรในโรงเรียนควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรเลือกใช้คนให้ตรงตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และควรให้ปฏิบัติงานโดยอิสระ และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพการทำงานของบุคลากรทุกคน
3. ด้านการมีขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารและครู ควรแสดงความมีน้ำใจ และสนับสนุนในการปฏิบัติงานเสมอ ให้กำลังใจ ชื่นชม ยินดี และมอบของขวัญให้แก่กันและกันในโอกาสที่เหมาะสม
4. ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในโครงการสำคัญๆ ของโรงเรียนเพื่อให้ได้แนวคิดที่หลากหลายและเกิดประโยชน์สูงสุด
5. ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ครูควรนำความรู้ แนวคิด วิทยาการใหม่ๆ ทางศึกษามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ควรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามแหล่งเรียนรู้ต่างเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนของตนเองให้มีศักยภาพที่ดียิ่งขึ้นไป
6. ด้านการผนึกกำลังในการทำงาน ผู้บริหารและครูทุกคนควรมีความสามัคคีช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันทั้งงานในหน้าที่และส่วนตัวเท่าที่จะสามารถทำได้

7. ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา โรงเรียนควรมีการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านวิชาการ สภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ และปรับภูมิทัศน์ให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

8. ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ควรมีการร่วมแสดงความยินดีในโอกาสวันสำคัญ ๆ กับผู้บริหาร เพื่อนครู และบุคคลอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานในหน้าที่ หรือเรื่องส่วนตัว ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม เพื่อแสดงความมีน้ำใจต่อกันและกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรทำการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนของกลุ่มสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการปรับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน ให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพภาพเรียนอีกด้วย

2. ผู้วิจัยควรศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ. (2549). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จินทนา ชุมทัพ. (2548). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.
- ัชชวาล สมบูรณ์. (2549). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : มนตรี.
- วิโรจน์ สารัตนนะ. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร*.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- อุษา ขวัญเขตร. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Clayton Alderfer, P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York : Free Press.
- Fox, Robert S., et al. (1973). *School Climate Improvement: A Challenge to the
SchoolAdministrator*. Colorado : Phi Delta Kappa.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York : The Macmillan.
- Herzberg, F., et al. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley.