

|   |   |   |
|---|---|---|
|  | <p>ISSN: 2774-0390 (Online)<br/>วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร<br/><i>Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University</i><br/>Homepage: <a href="https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU">https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU</a><br/>E-mail: <a href="mailto:jmssnr@gmail.com">jmssnr@gmail.com</a></p> |  |
|---|---|---|

**บรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**  
**Organizational climate and teacher performance in schools under**  
**the Bangkok Metropolitan Administration**

ศุภสิทธิ์ ขุนเทพ<sup>1\*</sup>, นลินี สุตเศวต<sup>2</sup>  
Supasit Khunthep<sup>1\*</sup>, Nalinee Sutsavade<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสยาม

<sup>1,2</sup>Master of Education Program in Educational Administration and Leadership,  
Siam University

\*Corresponding author's e-mail: [supasit45931@gmail.com](mailto:supasit45931@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [nalinee.sut@siam.edu](mailto:nalinee.sut@siam.edu)<sup>2</sup>

Received: December 22, 2024

Revised: February 10, 2025

Accepted: February 14, 2025

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า สภาพบรรยากาศองค์กรในมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก โดยมีพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน เกิดขึ้นมากที่สุด ภาพรวมของบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ได้แก่ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ครู และความใกล้ชิดสนิทสนมของครูอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศแบบเปิด ได้แก่ ผู้บริหารด้านการสั่งการ ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ และครูที่ขาดความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** บรรยากาศองค์กร, การปฏิบัติงานของครู, โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

## Abstract

The objectives of this research were to 1) examine the organizational climate as perceived by teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration (BMA), 2) investigate teachers' work performance based on their perspectives in BMA-affiliated schools and 3) analyze the relationship between the organizational climate and teachers' work performance in BMA-affiliated schools. The sample group consisted of 410 teachers from BMA-affiliated schools. The research instrument employed questionnaire. Data were analyzed by using descriptive and inferential statistics, including percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ( $r$ ). The key findings of the study were as follows: The overall organizational climate related to the behaviors of school administrators and teachers, was perceived at a relatively high level. Among the dimensions assessed, administrative support behavior was reported at the highest level. The organizational climate of BMA-affiliated schools was predominantly characterized as an open climate, encompassing supportive leadership, collegiality among teachers, and strong interpersonal relationships, indicating a moderate level. Conversely, aspects of the open climate associated with directive leadership, administrative restrictiveness, and low teacher commitment yielded, also reflecting a moderate level. Regarding teachers' work performance, the overall assessment indicated a very high level of performance. Furthermore, the analysis revealed a statistically significant at .01 level, moderate positive correlation between the organizational climate and teachers' work performance.

**Keywords:** organizational climate, teacher performance, schools under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA)

## ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การบริหารจัดการองค์กรในสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาดำรงอยู่ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์ร่วมกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อาจจะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดปัญหาความขัดแย้ง มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดสภาพบรรยากาศขององค์กรที่ไม่พึงประสงค์ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ มีการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศขององค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (วิไล กวางศิริ, 2557)

ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกลไกที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามที่ต้องการ การพัฒนาครูจึงเป็นแนวทางที่สำคัญและควรที่จะได้รับการเอาใจใส่ และการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา

ต้องเข้าใจความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยหลักการบริหารงานที่นักบริหารทั่วไปได้ให้ความสำคัญคือ การบริหารองค์กร เพราะในองค์กรนั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความสำเร็จของงาน องค์กรแต่ละองค์กรเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีจุดหมายเดียวกัน เพื่อดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในองค์กรถือเป็นระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ (Barnard, 1979) ซึ่งการศึกษาองค์กรและการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จึงเป็นความพยายามที่มีการศึกษากันมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายทางการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง ในองค์กรแต่ละองค์กรนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ คน เทคนิคความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร หรือที่เรียกว่า สารสนเทศ โครงสร้าง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สมาชิกที่ตั้งองค์กรขึ้นมาเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนหากองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว จะนำมาซึ่งการจัดโครงสร้างประกอบไปด้วยหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ และในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งขององค์กรแต่ละองค์กรจะมีปัญหาที่จะเข้ามาอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงาน ความเข้าใจ เนื่องจากกฎระเบียบของแต่ละองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เป็นบรรยากาศขององค์กร ที่อาจจะเอื้ออำนวยหรือไม่เอื้ออำนวยในการทำงานของบุคลากร ซึ่งบางองค์กรสามารถสร้างให้องค์กรมีบรรยากาศขององค์กรที่อบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน หรือบางองค์กรก็เต็มไปด้วยบรรยากาศที่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นซึ่งกันและกัน จากการศึกษาของสุภัทสรชูประยูร และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษابรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตั้งแต่ด้านโครงสร้างองค์กร ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ในส่วนของประสิทธิภาพการสอนของครู จะเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนและเตรียมการสอน ความรู้ความสามารถของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน รวมถึงการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้มีผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่าบรรยากาศขององค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้งด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

สำนักการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาในกำกับจำนวน 431 โรงเรียน ที่มีทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส ที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครบรรลุตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1) ยกกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2) พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร 3) ยกกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 4) พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา และ 5) การพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ที่จะต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการบรรยากาศองค์กรภายในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเชิงบวกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนสามารถรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา ที่มีการสนับสนุน การให้รางวัล การสร้างความผูกพัน มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมไปถึงปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนหนึ่งในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวกให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งผลกระทบที่เกิดจากการปฏิรูปการศึกษา การแข่งขันทางการศึกษาที่ทำให้สถานศึกษาจะต้องปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

อย่างเหมาะสม และที่สำคัญที่จะทำให้ครูและบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องสร้างบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ เพื่อจะทำให้ครูเกิดทัศนคติที่ดี สามารถรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรเชิงบวกที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครู มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาที่ควรจะเป็นและสอดคล้องกับในสภาพสังคมปัจจุบัน ที่สถานศึกษาจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เปลี่ยนไป อีกทั้งหากสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสม จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้บรรลุตามเป้าหมายนโยบายการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน การจูงใจ และความพึงพอใจการปฏิบัติงาน และยังสะท้อนให้เห็นถึงความคิดความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของสมาชิกในองค์กร สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรด้วย (Brown & Moberg, 1980; Halpin, & Croft, 1963; Stringer, 2002; พัชราภรณ์ วรรคหนึ่ง, 2560; จตุพร สุทธิสอาด, 2562; ชนัตพร เขี่ยมหาญ, 2562)

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้านที่สำคัญคือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความรับผิดชอบ 3) การสร้างความผูกพัน 4) การให้การสนับสนุน 5) การให้รางวัล และ 6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน นำไปสู่การนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ (Stringer, 2002; Wudarzewski, 2019; เรืองอุไร โทประภากร, 2561; ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์, 2561)

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสายงาน การบังคับบัญชาการกำหนดกรอบของงาน กฎ ระเบียบ หรือนโยบายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร รวมถึงการออกแบบงาน การจัดส่วนงานภายในองค์กร ความยืดหยุ่นของงาน การแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ใฝ่ใจ มุ่งมั่น ต่อหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จดจ่อจ้องต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานทั้งที่เป็นผลงานที่ดีและผลเสียที่ไม่ดี โดยมีการปรับปรุงแก้ไขให้งานมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แสดงออกมาในรูปแบบการยอมรับเชื่อถือในเป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ยินดีและพร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

4. การให้การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาว่า ได้มีการอำนวยความสะดวก หรือช่วยเหลือต่อความต้องการของบุคลากรในปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และยังส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหรืออบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และมีทักษะที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และต่อการทำงาน รวมทั้งความห่วงใย เอาใจใส่ต่อบุคลากรและความเป็นอยู่ของบุคลากร

5. การให้รางวัล หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรางวัลอาจเป็นสิ่งที่ให้กับบุคลากรแล้วเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น การได้ทำงานที่สำคัญ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หรือรางวัลอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชย

6. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจของบุคลากรต่อการกำหนดหลักเกณฑ์นโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งสามารถกำหนดได้จากการใช้ผลงานที่ผ่านมา การเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น การศึกษาจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ลักษณะของบรรยากาศขององค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ บรรยากาศแบบเปิด (open-climate) และบรรยากาศแบบปิด (close climate) โดยบรรยากาศแบบเปิดจะมีลักษณะเปิดเผยจริงใจ มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความเป็นอิสระที่เปิดโอกาสให้สมาชิกแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกันอย่างกว้างขวาง ตลอดจนมีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ส่วนบรรยากาศแบบปิด จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดทั้งสิ้น ซึ่งลักษณะของแบบบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้และการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรที่แตกต่างกัน (Brown & Moberg, 1980; Wudarzewski, 2019)

บรรยากาศขององค์กร สามารถประเมินได้จากมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรไว้ 6 มิติ (Hoy & Miskel, 1991) คือ

1. มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (supportive principle behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจูงใจครูด้วยการใช้การสื่อสารที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์และการให้ตัวอย่างผ่านกระบวนการทำงานหนัก ในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ และเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของครูทั้งในส่วนบุคคลและในส่วนวิชาชีพ พฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุนนี้มุ่งเน้นสู่ความต้องการทางสังคมและความสำเร็จในงานของคณะครู

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

3. มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (restrictive principle behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ขัดขวางมากกว่าจะอำนวยความสะดวกให้กับงานของครู ผู้บริหารทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานเอกสาร งานที่คณะกรรมการกำหนด งานในหน้าที่ประจำ และความต้องการอื่น ๆ ที่ขัดขวาง

ความรับผิดชอบในการสอนของครูต้องรับผิดชอบ

4. มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (collegial behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่เข้าอกเข้าใจกันในสังคม สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผยและเป็นมืออาชีพระหว่างครู ครูรู้สึกภูมิใจในโรงเรียนของตน ชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และมีความกระตือรือร้น ยอมรับ และเคารพซึ่งกันและกันต่อเพื่อนร่วมงาน

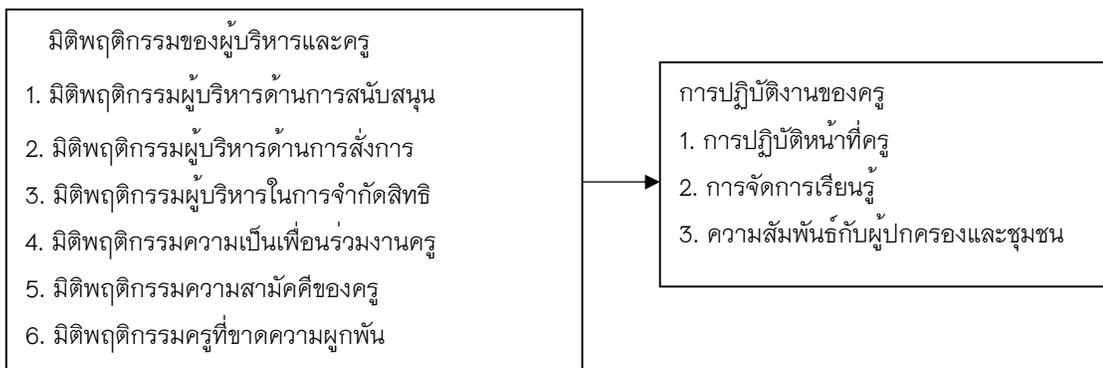
5. มิติพฤติกรรมความสามัคคีของครู (intimate teacher behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่สะท้อนให้เห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู การมีความสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างคณะครู ครูรู้จักกันเป็นอย่างดี ครูเป็นเพื่อนสนิทกัน และมีการกิจกรรมการเข้าสังคมร่วมกันเป็นประจำ

6. มิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (disengaged teacher behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงการขาดความหมายและความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมทางวิชาชีพ ครูเพียงแค่มุ่งแต่เวลาให้กับกิจกรรมกลุ่มที่ไม่สร้างสรรค์ คณะครูไม่มีเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมของครูมักจะเป็นไปในทางลบ และมีการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานและโรงเรียน

การปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น คุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะแสดงถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ทั้งนี้ คุณภาพของการปฏิบัติงานของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมาย มีนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับของ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Hoy et al. (1991) กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1 ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 โรงเรียน โดยจะทำการแบ่งเป็นขนาดใหญ่ จำนวน 50 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 52 โรงเรียน และขนาดเล็ก จำนวน 103 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาแต่ละโรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมจำนวน 410 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) โดยจะใช้แนวคิดเกี่ยวกับแบบบรรยายภาคองค์กรในสถานศึกษาของ Hoy (n.d.) เพื่อประเมินมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู คือ OCDQ-RE (Organizational Climate Description Questionnaire – Revised for Elementary Schools) แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของครูเกี่ยวกับศึกษามิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ใน 6 มิติ โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม OCDQ-RE โดยผู้วิจัยนำมาแปลเป็นภาษาไทยและปรับข้อความให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์การประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ คือ เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว เกิดขึ้นค่อนข้างมาก และเกิดขึ้นมากที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครใน 3 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item – Objective Congruence) ได้ค่าระหว่าง .5-1.00 ทุกข้อ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ .96

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ใช้ค่าสถิติคือ จำนวน และค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์การรับรู้ของครูเกี่ยวกับแบบบรรยายภาคองค์กร โดยการประเมินจากมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของ Hoy & Miskel (1991) เพื่อประเมินมิติพฤติกรรมของผู้บริหารและครู 3) การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 4) การหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยายภาคองค์กรกับปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ของ Pearson's product moment correlation coefficient (r)

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์การรับรู้ของครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ประกอบด้วย มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ์ (R) มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) และมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ

| มิติพฤติกรรม                   | ระดับการรับรู้ |      | แปลผล                     |
|--------------------------------|----------------|------|---------------------------|
|                                | $\bar{X}$      | S.D. |                           |
| ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)   | 3.74           | .35  | เกิดขึ้นมากที่สุด         |
| ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)    | 3.08           | .22  | เกิดขึ้นค่อนข้างมาก       |
| ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ์ (R)  | 2.61           | .32  | เกิดขึ้นค่อนข้างมาก       |
| ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)   | 3.45           | .25  | เกิดขึ้นมากที่สุด         |
| ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) | 3.11           | .31  | เกิดขึ้นค่อนข้างมาก       |
| ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)      | 1.91           | .37  | เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย |
| ภาพรวม                         | 2.98           | .20  | เกิดขึ้นค่อนข้างมาก       |

จากตาราง 1 การรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 2.98$ , S.D. = .20) เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) เกิดขึ้นมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = .35) รองลงมาคือมิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = .25) เกิดขึ้นมากที่สุด มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = .31) มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = .22) มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ์ (R) เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 2.61$ , S.D. = .32) และมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย ( $\bar{X} = 1.91$ , S.D. = .37) ตามลำดับ

การวิเคราะห์คะแนนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยระดับการประเมินสภาพพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ตามคู่มือการประเมินผลแบบสอบถามมาตรฐาน OCDQ-RE (The organizational climate description for elementary schools) ของ Hoy (n.d.) สรุปผลดังตาราง 2

ตาราง 2 คะแนนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

| มิติพฤติกรรม                   | ระดับคะแนน |
|--------------------------------|------------|
| ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)   | 713.20     |
| ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)    | 764.06     |
| ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R)   | 511.61     |
| ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)   | 672.49     |
| ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) | 713.55     |
| ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)      | 554.76     |

จากตาราง 2 การวิเคราะห์คะแนนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน พบว่า คะแนนอยู่ระหว่าง 500 – 800 หมายความว่า มิติบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายมิติ เรียงลำดับตามระดับคะแนนมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด คือ ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) ระดับคะแนน 713.55 ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ระดับคะแนน 764.06 ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ระดับคะแนน 713.20 ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ระดับคะแนน 672.49 ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) ระดับคะแนน 554.76 และผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) ระดับคะแนน 511.61 ตามลำดับ

หากพิจารณาโดยการจัดกลุ่มบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของ Hoy ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด จะพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) บรรยากาศแบบปิดจะพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐาน คือ ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) และครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) โดยการใช้สูตร

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

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

ตาราง 3 คะแนนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการจัดกลุ่มบรรยากาศองค์กร

| มิติพฤติกรรม          | ระดับคะแนน |
|-----------------------|------------|
| บรรยากาศองค์กรแบบปิด  | 460.28     |
| บรรยากาศองค์กรแบบเปิด | 478.20     |

จากตาราง 3 คะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์กรตามมิติพฤติกรรมผู้บริหารและครูใน 6 มิติ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด มีระดับค่าคะแนน 478.20 โดยมีมิติพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S) ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C) และความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) ส่วนบรรยากาศองค์กรแบบปิด มีระดับค่าคะแนน 460.28 คือ ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D) ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R) และครูที่ขาดความผูกพัน (Dis) อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ของครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 4

ตาราง 4 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

| การปฏิบัติงานของครู                 | ระดับความคิดเห็น |      | แปลผล     |
|-------------------------------------|------------------|------|-----------|
|                                     | $\bar{X}$        | S.D. |           |
| 1. การปฏิบัติหน้าที่ของครู          | 4.92             | .30  | มากที่สุด |
| 2. การจัดการเรียนรู้                | 4.87             | .40  | มากที่สุด |
| 3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน | 4.90             | .34  | มากที่สุด |
| ภาพรวมการปฏิบัติ                    | 4.90             | .32  | มากที่สุด |

จากตาราง 4 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ , S.D. = .32) เพื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = .30) รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $\bar{X} = 4.90$ , S.D. = .34) และการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.87$ , S.D. = .40) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's product moment correlation coefficient (r) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 5

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

|                                | การปฏิบัติงาน | การปฏิบัติหน้าที่ของครู | การจัดการเรียนรู้ | ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน | ภาพรวมการปฏิบัติงาน |
|--------------------------------|---------------|-------------------------|-------------------|----------------------------------|---------------------|
| มิติพฤติกรรม                   |               |                         |                   |                                  |                     |
| ผู้บริหารด้านการสนับสนุน (S)   |               | .598**                  | .534**            | .596**                           | .609**              |
| ผู้บริหารด้านการสั่งการ (D)    |               | .472**                  | .423**            | .483**                           | .485**              |
| ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ (R)   |               | .184**                  | .228**            | .215**                           | .224**              |
| ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู (C)   |               | .539**                  | .438**            | .562**                           | .540**              |
| ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู (Int) |               | .395**                  | .467**            | .411**                           | .455**              |
| ครูที่ขาดความผูกพัน (Dis)      |               | .024**                  | .245**            | .107**                           | .145**              |
| ภาพรวมมิติพฤติกรรม             |               | .529**                  | .578**            | .573**                           | .598**              |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่าบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .598$ \*\*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็น

ความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร รายงานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์แบบเรียงลำดับได้คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ( $r = .578^{**}$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $r = .573^{**}$ ) และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ( $r = .529^{**}$ )

### การอภิปรายผล

จากการวิจัยนี้พบว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ประกอบด้วย มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู และมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน ภาพรวมเกิดขึ้นค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติ พฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน เกิดขึ้นมากที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการคำนึงถึงการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบหนึ่งของ Hay Group (n.d.) ที่ได้กล่าวถึงประเด็นมาตรฐาน (standards) เป็นการให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานที่มีความท้าทายในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองและองค์กร โดยมุ่งเน้นในเรื่องความเป็นเลิศและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และโดย Stringer (2002) และ Wudarszewski (2019) กล่าวว่า การให้การสนับสนุน (support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กร ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือจากองค์กรในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงงบประมาณ เป็นหน้าที่และบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งรูปแบบการบริหารจัดการ เป็นโครงสร้างและลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรรวมถึงการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ผลการจัดกลุ่มบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของ Hoy et al. (1991) ได้แก่ บรรยากาศองค์กรแบบเปิด มีระดับค่าคะแนน 478.20 โดยมีมิติพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู และความใกล้ชิดสนิทสนมของครู อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย แต่สูงกว่าบรรยากาศองค์กรแบบปิด ผู้บริหารด้านการสั่งการ ผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ และครูที่ขาดความผูกพัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin & Croft (1963) ได้กล่าวถึงบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด (open climate) ว่าเป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญ และกำลังใจดีมาก คณะครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดี ครูมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละคนมีความพึงพอใจในการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน มีความภูมิใจที่เป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้น ซึ่งจะเห็นได้จากผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูใน 6 มิติ ได้แก่ มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสนับสนุน มิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการสั่งการ มิติพฤติกรรมผู้บริหารในการจำกัดสิทธิ มิติพฤติกรรมความเป็นเพื่อนร่วมงานครู มิติพฤติกรรมความใกล้ชิดสนิทสนมของครู และมิติพฤติกรรมครูที่ขาดความผูกพัน ความใกล้ชิดสนิทสนมของครู มีระดับคะแนนสูงที่สุดเป็นไปตามแนวคิดของ Halpin & Croft (1963) ได้เสนอแบบบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด (open climate) เป็นบรรยากาศที่เอื้อในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจสูง ครูร่วมมือทำงานอย่างดี ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสม ช่วยเหลือเอื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารมีความสนิทสนมกันมาก

กฎระเบียบต่าง ๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นงานมากนัก แต่ใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ของครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะครูมีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามหลักและ นโยบายของต้นสังกัดกำหนด และมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องทั้งนี้มีความเชื่อมโยงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับของ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งประเด็นหลัก ๆ และแนวปฏิบัติหลัก ๆ ของครู คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรมพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้อคิด และมีความเป็นนักนวัตกรรม ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาพของผู้เรียน มีการวิจัยสร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์กรกับปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รายงานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่มีลำดับสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการเป็นครู หน้าที่สำคัญคือการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดให้แก่เด็กเรียน เพื่อให้เด็กเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ที่ดีสำหรับการดำเนินชีวิตทั้งแก่ตนเองและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การ

สอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาผู้คิด และมีความเป็นนักนวัตกรรม ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนโดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

## องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารด้านการสนับสนุน ความเป็นเพื่อนร่วมงานครู และความใกล้ชิดสนิทสนมของครู มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งด้านการจัดสภาพแวดล้อม การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม ทันสมัย รวมทั้งการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูให้มีคุณภาพ เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรมีนโยบายหรือแนวทางที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครู ที่มุ่งเน้นให้ครู มีแนวทางการปฏิบัติที่ดีมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ ปัจจุบัน และสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมต่อการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง

1.2 สถานศึกษาควรมีนโยบายหรือแนวทางการสร้างความผูกพันให้แก่ครู เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครู ผู้ปกครองและชุมชน ให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมกันมากยิ่งขึ้น อาทิ การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน และชุมชน โดยการสร้างความผูกพัน ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมและมีการบูรณาการการพัฒนาทักษะนักเรียนได้เป็นอย่างดี

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู

2.2 ควรศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

## เอกสารอ้างอิง

- จตุพร สุทธิสอาด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนัดพร เข้มหาญ. (2561). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุญ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรภรณ์ คอระเนิง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุภัทสร ชูประยูร, โสภณ เพ็ชรพวง, และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(3), 152-170.
- เรืองอุไร โตประการ. (2561). *ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโว้ เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล กวางศิริ. (2557). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(86), 98-125.
- สำนักงานการศึกษา. (2566). *รายงานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- Barnard, C. I. (1979). *The functions of the executive* (30th anniversary ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (2014). *Organizational Theory and Management: A Macro Approach* (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago, IL: Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Hay Group. (n.d.). *Organization*. Retrieved August 21, 2024 from <https://www.devex.com/organizations/hay-group-20899>.
- Hoy, W. K. (n.d.). *The organizational climate description for elementary schools (OCDQ-RE)*. Retrieved August 21, 2024, from <https://www.waynehoy.com/ocdq-rel/>.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organization climate: The cloud chamber effect*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Wudarzewski, G. (2019). Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory MOCMI: Verification of author's climate model and validation and validation of the tool. *Central and Eastern European Journal of Management and Economics*, 7(2), 7–45.