

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป รายละเอียดได้กล่าวเป็นลำดับดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งและขนาดของโรงเรียนต่างกัน

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งต่างกัน รับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน
2. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน รับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,506 คน จาก 123 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 317 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane' (1973 : 727) หากกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละประเภทของ โรงเรียน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีจับฉลากโดยการสุ่มแบบไม่คืนกลับ ทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของครู ได้กลุ่มตัวอย่าง 317 คน จากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ที่มีที่ตั้งของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 64 ข้อ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมของครู 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ และด้านพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความ ในแต่ละข้อว่ามีระดับการรับรู้อยู่ในระดับใด ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมทุกด้าน .782 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมครู มิติขาดความสามัคคี .468 มิติอุปสรรค .602 มิติขวัญ .686 และมิติมิตรสัมพันธ์ .650 ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร มิติห่างเหิน .507 มิติมุ่งผลงาน .697 มิติเป็นแบบอย่าง .266 และ มิติกรุณาปราณี .097

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 317 ชุด พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 20 วัน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนตามโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้วยตนเอง จนได้แบบสอบถามครบตามกำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยายสองค่าการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยายสองค่าการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู จำแนกตามที่ตั้งและขนาดของโรงเรียนต่างกัน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของมิติขวัญ มีการรับรู้สูงกว่ามิติอื่นๆ และมิติขาดความสามัคคี มีการรับรู้ต่ำกว่ามิติอื่นๆ ส่วนด้านพฤติกรรมผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของมิติกฎระเบียบ มีการรับรู้สูงกว่ามิติอื่นๆ และมิติห่างเหิน มีการรับรู้ต่ำกว่ามิติอื่นๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า

1.2 ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมครู ในส่วนของมิติขาดความสามัคคี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับน้อย โดยข้อพฤติกรรมของครูในโรงเรียนเป็นที่เบียดเบียนต่อเพื่อนครูด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อครูบางคนถามคำถามที่ไร้สาระในที่ประชุม มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.3 ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมครู ในส่วนของมิติอุปสรรค โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อครูมีการจัดเอกสารงานในหน้าที่ของโรงเรียนซึ่งเป็นภาระหนัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อครูต้องทำตามมติของคณะกรรมการต่างๆ มากเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.4 ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมครู ในส่วนของมิติขวัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อครูแสดงน้ำใจปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อครูยินดีอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุด้วยความขยันหมั่นเพียร ข้อครูมีหนังสือประกอบการเรียนที่พร้อมสำหรับการใช้ในห้องเรียน ข้อครูมีบรรยากาศของความสนุกสนานเมื่ออยู่ร่วมกัน และข้อครูบรรลุถึงความสำเร็จเป็นความรู้สึกร่วมกันในการประชุม อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อครูส่วนใหญ่ยอมรับความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน ข้อครูมีวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาที่พร้อมสำหรับใช้

เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียน ข้อครูได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ จากโรงเรียน ข้อครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง และข้อครูใช้เวลาหลังเลิกเรียนให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่มีปัญหาส่วนตัว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.5 ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมครู ในส่วนของมิติมิตรสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อครูมีความสนุกสนานเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อครูช่วยกันจัดทำเอกสารในหน้าที่ ข้อครูจัดทำเอกสารงานในหน้าที่ร่วมกับเพื่อนครูคนอื่น และข้อครูมีเพื่อนสนิทที่เป็นครูในโรงเรียนเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อครูชวนเพื่อนครูไปเยี่ยมที่บ้าน ข้อครูเล่าชีวิตส่วนตัวให้เพื่อนครูคนอื่นฟัง และข้อครูรู้ภูมิหลังครอบครัวของเพื่อนครูคนอื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.6 ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร ในส่วนของมิติห่วงเหิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อผู้บริหารโรงเรียนประชุมครูดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมอย่างเคร่งครัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมอย่างเป็นขั้นตอน และข้อการประชุมครูเน้นการรับฟังการรายงานของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อผู้บริหารโรงเรียนออกนอกบริเวณโรงเรียนในเวลาราชการ อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ข้อครูไม่กล้าซักถามกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นโดยผู้บริหารโรงเรียน ข้อผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในงานธุรการของโรงเรียนแก่ครู ข้อครูไม่ได้รับการทักทายจากผู้บริหารโรงเรียน ข้อผู้บริหารโรงเรียนรับประทานอาหารกลางวันตามลำพังในห้องพักครู และข้อผู้บริหารโรงเรียนไม่แจ้งผลการประกันคุณภาพให้ครูทราบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.7 ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร ในส่วนของมิติมุ่งผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อผู้บริหารโรงเรียนมอบหน้าที่พิเศษแก่ครูได้รับการประกาศแต่งตั้งให้ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อผู้บริหารโรงเรียนพูดถึงการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเสมอ ๆ และข้อผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อผู้บริหารโรงเรียนแก้ไขความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้ครู และข้อผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ข้อผู้บริหารโรงเรียน

เป็นผู้กำหนดตารางการปฏิบัติงานงานให้ครู และข้อผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดตารางสอน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.8 ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร ในส่วนของมิติเป็นแบบอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่ออธิบายถึงภาระหน้าที่ของโรงเรียน ข้อผู้บริหารโรงเรียนบอกครูให้ทราบถึงแนวความคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครู อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย ข้อผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครู ข้อผู้บริหารโรงเรียนอธิบายถึงเหตุผลในการติชมครู ข้อผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูคนอื่น ข้อผู้บริหารโรงเรียนตำหนิครูเพื่อต้องการให้ครูพัฒนาตนเอง และข้อผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูจนเกินขอบเขต ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.9 ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร ในส่วนของมิติกรุณาปราณี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูได้รับเงินเดือนสูงขึ้น อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งและขนาดของโรงเรียนต่างกัน สามารถสรุปได้ว่า

2.1 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน ในส่วนของมิติขาดความสามัคคีและมิติขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า มิติขาดความสามัคคี พบว่า โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่สีแดงแตกต่างกับพื้นที่สีเหลืองและพื้นที่สีเขียว พื้นที่สีเหลืองแตกต่างกับพื้นที่สีเขียว และมิติขวัญ พบว่า โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่สีเหลืองแตกต่างกับพื้นที่สีเขียว ด้านพฤติกรรมผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของมิติเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า มิติเป็นแบบอย่าง พบว่า โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่สีแดงแตกต่างกับพื้นที่สีเหลือง

พื้นที่สีเหลืองแตกต่างกับพื้นที่สีเขียว และมิติกฎาปราณี พบว่า โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่สีแดงแตกต่างกับพื้นที่สีเหลือง พื้นที่สีเหลืองแตกต่างกับพื้นที่สีเขียว

2.2 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรคและมิติขวัญ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ด้านพฤติกรรมครูโดยรวมโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ในส่วนของมิติขาดความสามัคคี พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มิติอุปสรรค พบว่า โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และมิติขวัญ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของมิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกฎาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ด้านพฤติกรรมผู้บริหารโดยรวมโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ในส่วนของมิติห่างเหิน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ มิติมุ่งผลงาน พบว่า โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มิติเป็นแบบอย่าง พบว่า โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และมิติกฎาปราณี พบว่า โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ได้ดังนี้

**1. วัตถุประสงค์ข้อ 1** เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ 8 มิติ ประกอบด้วย พฤติกรรมครู 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณี

ผลการวิจัย พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธงชัย วิโรจนภา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า มิติบรรยากาศองค์การของส่วนสนับสนุนและส่วนปฏิบัติการทั้ง 8 มิติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับอุไรวรรณ จิตทวี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้น 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ระดับของบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้น 3-4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดา ภูหัดทำ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนแหลมฉบัง 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของขุนทอง จริตพันธ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าเพื่อนร่วมงานการปฏิบัติหน้าที่โดยมีการประสานงาน ร่วมมือกัน ทำงานกันเป็นหมู่คณะ มีขวัญกำลังใจในการทำงานดีมาก มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สนิทสนมกันฉันท์มิตร แม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะมีข้อขัดแย้ง ขาดความสะดวกไปบ้างจากกฎระเบียบที่ผู้บริหารกำหนด ส่วนผู้บริหารก็พยายามที่จะกระตุ้นให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก จึงติดตาม ตรวจสอบให้การปฏิบัติงานดำเนินไปตามนโยบาย แผนงานและเป้าหมายอย่างใกล้ชิด มีการวางแผนร่วมกันในการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่ายของโรงเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แบบอย่างที่ดีแก่ครู



ให้ความกรุณาปราณี มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวก แต่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนจะเป็นไปในลักษณะกลุ่ม เป็นส่วนรวมมากกว่าติดต่อพบปะเป็นรายบุคคล จึงทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าคุณบริหารมีความห่วงใยและมุ่งแต่ผลงาน เพื่อสนองนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้ครูเกิดความเครียดและดูเหมือนว่า มีอุปสรรคในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาเหตุการณ์ความ ไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา พบว่า การทำงานของบุคลากรยังทำงานตามคำสั่ง บุคลากรมีภาระงานมาก การดำเนินงานของฝ่ายงานอาจสับสนและมีไม่ประสิทธิผล ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารส่วนมากจะมุ่งแต่ผลงาน และยังสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 106-117) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงที่มองเห็น เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบความเป็นผู้นำ บรรยากาศจะเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรที่เกิดขึ้นกับบุคลากร และอีกส่วนหนึ่งคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง มีความตั้งใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างดีที่สุด ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูมองว่าบรรยากาศของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

#### เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายมิติ ทั้ง 8 มิติ ผลการวิจัยพบว่า

ระดับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของมิติขวัญ มีการรับรู้สูงกว่ามิติอื่นๆ และมิติขาดความสามัคคี มีการรับรู้ต่ำกว่ามิติอื่นๆ ส่วนด้านพฤติกรรมผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของมิติกรุณาปราณี มีการรับรู้สูงกว่ามิติอื่นๆ และมิติห่วงใย มีการรับรู้ต่ำกว่ามิติอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพูนศิริ อุบลเลิศ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ พบว่า บรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน มิติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติขวัญ รองลงมา คือ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติอุปสรรค และมิติขาดความสามัคคี ตามลำดับ ในด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร มิติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติกรุณาปราณี รองลงมามิติเป็นแบบอย่าง มิติมุ่งผลงาน และมิติ

ห่างเหิน ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุไรวรรณ จิตทวี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้น 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ระดับของบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้น 3-4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีทิศทางความสามัคคี อยู่ในระดับต่ำสุด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดา ภูหัดทำ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนแหลมฉบัง 1 ด้านมิติกรณาปราณี มีพฤติกรรมสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า

1.1 ด้านพฤติกรรมครู มีทิศทางความสามัคคี พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประจักษ์สิน บึงมม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ด้านมิติขาดความสามัคคี อยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของดารารพร คุรุคำรพ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของมหาลัยศิลปากร มิติบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามการรับของข้าราชการสายสอน (สาย ก) และสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ก) พบว่า พฤติกรรมผู้ร่วมงาน มิติการไม่ให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับน้อย

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าเพื่อนร่วมงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานหรือขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทำให้เป็นที่เบียดเบียนต่อเพื่อนครูด้วยกัน อาจมีครูบางส่วนพยายามคัดค้านอยู่เสมอ โดยการใช้พลังกลุ่มกดดันเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติตนแตกต่างจากผู้อื่น มักจะแสวงหาความดีความชอบจากผู้บริหารโรงเรียน พยายามที่จะพุดขัดจังหวะ ถามคำถามที่ไร้สาระและมักที่จะพุดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2545 : 194) กล่าวไว้ว่า มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) เป็นความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูผู้สอนด้วยกันว่าปฏิบัติงานในหน้าที่ลักษณะที่ต่างคนต่างทำขาดการประสานงานหรือร่วมมือกันทำงานนั้นๆ สอดคล้องกับ Halpin และ Croft (1963 : 133-152) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) เป็นความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน ขาดความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการบรรลุ

เป้าหมาย ต่างคนต่างทำ ไม่มีความสามัคคี ทำงานไม่ประสานกันและไม่มีการพึ่งพาอาศัยกัน และยังคงคล้อยตามกับ Litwin และ Stringer (1968 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2545 : 195-197) กล่าวไว้ว่า มิตินองบรรยากาศขององค์กรที่มีความขัดแย้ง (Conflict) เป็นความรู้สึกของบุคคล ในองค์กรเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาคิดเห็นที่แตกต่างกัน อุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มีนิยามความสามัคคี เป็นบรรยากาศที่ไม่ควรเกิดขึ้นในองค์กร เพราะ อาจจะทำให้เกิดผลเสียหรือเกิดความเสียหายที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร และยังเป็นสาเหตุทำให้เกิดเหตุการณ์อย่างอื่นที่รุนแรงตามมา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องไม่ให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ พึงประสงค์นี้ ถ้าเกิดขึ้นต้องรีบแก้ไขโดยด่วน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูมองว่าบรรยากาศ องค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมครูในส่วนของนิยามความสามัคคี อยู่ในระดับน้อย

1.2 ด้านพฤติกรรมครู มติอุปสรรค พบว่า บรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธงชัย วิโรจนภา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า มติบรรยากาศขององค์กรของส่วนสนับสนุนและส่วนปฏิบัติการ ในมติอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงาน ในหน้าที่โดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้ทำงานมากเกินไป ทำให้ครูมีหน้าที่ประจำอื่นๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการสอน ต้องทำตามมติของคณะกรรมการต่างๆ รวมทั้งการติดตามเรื่องระเบียบวินัยของนักเรียน และมีภาระการจัดเอกสารงานในหน้าที่ของ โรงเรียนซึ่งเป็นภาระหนัก ทำให้ครูไม่มีเวลาเพียงพอในการเตรียมเอกสารและคู่มือการใช้อุปกรณ์ การสอนในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (2545 : 194) กล่าวไว้ว่า มติอุปสรรค (Hindrane) เป็นความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของครูผู้สอนว่า คณะครูผู้สอนได้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ไปโดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้งานทำมาก เกินไป ครูผู้สอนรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการและระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่ครูผู้สอนเห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากมากกว่าการอำนวยความสะดวกให้ และยังคงคล้อยตามกับ Halpin และ Croft (1963 : 133-152) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรเป็น พฤติกรรมของทุกคนมีอุปสรรค (Hindrane) เป็นความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานมีต่อการปฏิบัติงานโดย ขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารสั่งงานมากประกอบกับผู้ร่วมงานอึดอัด ใจต่อกฎระเบียบที่จะต้องปฏิบัติโดยผู้บริหารเป็นผู้ตั้งขึ้นมาและเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น ก่อให้เกิด

ความยุ่งยากลำบากยิ่งจะทำให้ไม่เป็นผลดีต่อการทำงาน ทั้งนี้มีอุปสรรค เป็นการกำหนดวิธีการทำงานและควบคุมกระบวนการทำงาน คือ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ตรวจตรากระบวนการ ดูแลควบคุมการปฏิบัติงานของครู ที่มีหน้าที่ตามคำสั่ง ตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน โดยเฉพาะองค์การที่ไม่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน เพราะถือว่ากระบวนการกำหนดการทำงานหรือการบริหารงานองค์การมิใช่เป็นหน้าที่ของครูจึงไม่มีโอกาสที่ครูสามารถเสนอแนะและเลือกกระบวนการทำงานของตนเองได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูมองว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมครูในส่วนของ มิติอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านพฤติกรรมครู มิติขวัญ พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประจักษ์สิน บึงมุ่ม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ด้านมิติขวัญ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของดารารพ คุรุศาสตร์พ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปกร มิติบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปกร ตามการรับรู้ของข้าราชการสายสอน (สาย ก) และสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ค) พบว่า พฤติกรรมผู้ร่วมงาน มิติขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็มีกำลังใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานดี เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม มีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับใช้เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียน ได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ จากโรงเรียน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงยินดีอุทิศตนปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ยอมรับในข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน และยังใช้เวลาหลังเลิกเรียนให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่มีปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2545 : 194) กล่าวไว้ว่า มิติขวัญ (Esprit) เป็นความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของครูผู้สอนว่า คณะครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญกำลังใจดีมาก มีความรักหมู่คณะ เพราะคณะครูผู้สอนได้รับการตอบสนองด้านความต้องการทางสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง และยังสอดคล้องกับ Halpin และ Croft (1963 : 133-152) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การมีขวัญและกำลังใจ (Esprit) เป็นความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่รู้สึกว่าการทำงาน

เกิดขวัญกำลังใจ มีความรักใคร่และปรองดองกันในหมู่คณะ ต่างเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันช่วยเหลือกัน และพึ่งพากัน แม้จะเป็นงานในหน้าที่หรืองานส่วนตัว เพราะเกิดจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้านสังคมและได้รับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้มีขวัญ เป็นสิ่งสำคัญ ประการหนึ่งของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เพราะในองค์การแต่ละองค์การต้องอาศัยบุคคล หรือบุคลากรในการทำงาน ซึ่งในการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้ ทำงานที่ตรงตามความสามารถ ความถนัดหรือ ความชำนาญ แล้วผลงานจะออกมาดีเกิดความ ภูมิใจในตนเอง แม้กระทั่งการวางตัว การปฏิบัติตัวของผู้บริหารก็จะส่งผลไปถึงขวัญกำลังใจ ของการทำงานของครูด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูมองว่า บรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมครูในส่วนของมีขวัญ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านพฤติกรรมครู มิติมิตรสัมพันธ์ พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธงชัย วิโรจนภา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า มิติบรรยากาศองค์การของส่วนสนับสนุนและส่วนปฏิบัติการ ในมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าเพื่อนร่วมงานต่างก็มีความพออกพอใจในความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง โดยไม่ต้องคำนึงหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสนุกสนานเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน มีการช่วยกันจัดทำเอกสารในหน้าที่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น มีเพื่อนสนิทในโรงเรียนเดียวกัน พร้อมทั้งจะชักชวนเพื่อนไปเยี่ยมที่บ้านและเล่าชีวิตส่วนตัว และรู้ภูมิหลังของครอบครัวของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (2545 : 194) กล่าวว่าไว้ว่า มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูผู้สอนว่าปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมยิ่ง แต่อาจจะไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้ และยังสอดคล้องกับ Halpin และ Croft (1963 : 133-152) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การมีความสนิทสนม (Intimacy) เป็นความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกสนิทสนมกันและ ดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ทำงานอย่างสนุกสนาน มีความใกล้ชิดพฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ในการทำงาน ทั้งนี้มิติมิตรสัมพันธ์ เป็นหลักความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและสนิทสนมเป็นกันเอง ซึ่งทำให้มีความเกื้อหนุน บุคลากรทุกคนจะมีความรู้สึกได้ว่า สามารถใช้กระบวนการอิทธิพลของ

ตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตน พฤติกรรมของบุคคล และต่อการตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์กร ทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูมองว่า บรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมครูในส่วนของมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร มิติห่างเหิน พบว่า บรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธงชัย วิโรจนภา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า มิติบรรยากาศของส่วนสนับสนุนและส่วนปฏิบัติการ ในมิติห่างเหินอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าผู้บริหารเป็นคนเจ้าแบบแผนและจริงจังเกินไป ไม่ยอมคบหาสมาคมกับใคร จะถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนลายลักษณ์อักษร กฎ ข้อบังคับ และตามนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยมีการดำเนินการประชุมครูตามระเบียบวาระการประชุมอย่างเป็นขั้นตอน เน้นการรับฟังการรายงาน ทำให้ครูไม่กล้าซักถาม กฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น นอกจากนี้ยังไม่อำนวยความสะดวกในงานธุรการของโรงเรียนแก่ครู ขอบออกนอกบริเวณ โรงเรียนในเวลาราชการ มักจะรับประทานอาหารกลางวันตามลำพังในห้องพัก ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2545 : 194) กล่าวว่าไว้ว่า มิติห่างเหิน (Aloofness) เป็นความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า บริหารงานโดยคำนึงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงจิตใจของคณะครูผู้สอน การติดต่อกับคณะครูผู้สอนนั้นมีการติดต่อกันเป็นส่วนรวมแทนการที่จะติดต่อพบปะกันเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครูผู้สอนมีน้อยมาก สอดคล้องกับ Halpin และ Croft (1963 : 133-152) ได้กล่าวถึง บรรยากาศขององค์กรเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์กร ความโดดเดี่ยว (Aloofness) เป็นความรู้สึกที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการบริหารงานแบบเป็นทางการ ยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของร่วมงาน และพยายามไม่สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองกับร่วมงาน และยังคงสอดคล้องกับ พรพรรณราย ทวีพระประภา (2531 : 37) กล่าวว่า บรรยากาศการทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ที่มีความเฉยเมย (Neutrality) ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาเฉยเมยต่อสารทุกข์สุกดิบของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้มิติห่างเหิน เป็นการบริหารที่ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจมากนัก ทั้งเรื่องงานและความสัมพันธ์ภาพกับร่วมงาน ความสำเร็จของงานจะเกิดจากปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่าง

เคร่งครัด มุ่งมั่นในการรักษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ชอบตรวจสอบรายละเอียดของงาน มีความยุติธรรมในการดำเนินงาน และไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูมองว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร ในส่วนของมิติทางเงิน อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร มิติมุ่งผลงาน พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธงชัย วิโรจนาภา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า มิติบรรยากาศองค์การของส่วนสนับสนุนและส่วนปฏิบัติการ ในมิติมุ่งผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมองว่าผู้บริหารจะกระทำการในลักษณะชอบควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ขาดความยืดหยุ่นเพราะมุ่งผลสำเร็จของงาน เพื่อให้เป็นตามกำหนดเวลาเป้าหมายแม้ผู้ร่วมงานจะแสดงปฏิกิริยาสะท้อนกลับมาให้เห็นพฤติกรรมในลักษณะดังกล่าวไม่เปลี่ยนแปลง แต่ก็มีการมอบหมายหน้าที่พิเศษแก่ครูโดยประกาศแต่งตั้งให้ทราบทั่วกัน ซึ่งมักจะพูดถึงการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเสมอ ๆ พร้อมทั้งแก้ไขความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการ กำหนดตารางการปฏิบัติงาน และตัดสินใจจัดตารางสอนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2545 : 194) กล่าวไว้ว่า มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) เป็นความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า คำนี้ถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตราสั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด ครูผู้สอนต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บริหารโดยเคร่งครัด ปราศจากปฏิกิริยาหรือ ความคิดเห็นอื่นใด และยังสอดคล้องกับ Halpin และ Croft (1963 : 133-152) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การมุ่งเน้นการผลิตผลงาน (Production Emphasis) เป็นความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานที่เน้นแต่ผลงานและสั่งงาน และควบคุมดูแลใกล้ชิดตรวจตรา เพื่อใช้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการทำงานด้วยความเครียด ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูมองว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้บริหารในส่วนของมิติมุ่งผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านพฤติกรรมครู มิติเป็นแบบอย่าง พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี

เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธงชัย วิโรจนภา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า มิติบรรยากาศองค์การของส่วนสนับสนุนและส่วนปฏิบัติการในมิติเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าผู้บริหารเป็นผู้เสียสละ เต็มใจปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการเตรียมตัวเพื่ออธิบายถึงภาระหน้าที่ของ โรงเรียน บอกครูให้ทราบถึงแนวความคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครู อธิบายถึงเหตุผลในการติชมครู มาถึงโรงเรียนก่อนครูคนอื่น ตำหนักครูเพื่อต้องการให้ครูพัฒนาตนเอง และไม่ช่วยเหลือครูจนเกิน ขอบเขต เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ซึ่งลักษณะเช่นนี้ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีพฤติกรรมมุ่งมั่น อย่างชัดเจน แต่ครูก็พอใจและยึดถือเป็นแบบอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2545 : 194) กล่าวไว้ว่า มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) เป็นความรู้สึกของครูผู้สอน พฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามที่จะกระตุ้นเตือนหรือจูงใจให้คณะครูผู้สอนปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ใช้วิธีการ ควบคุมตรวจตราหรือนิเทศงาน โดยตรง แต่ใช้วิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนให้ดีที่สุด จนเป็น แบบอย่าง que ผู้อื่นจะถือไปปฏิบัติได้ และยังสอดคล้องกับ Halpin และ Croft (1963 : 133-181) บรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การมีความไว้วางใจ (Trust) เป็นความรู้สึก ของผู้ร่วมงานต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงาน และพยายามช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ แก่ผู้ร่วมงาน และเปิดโอกาส ให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้มิติเป็นแบบอย่าง เป็นการบริหารที่ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละเต็มใจปฏิบัติงาน ต่างๆ ของตนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป็นแบบอย่าง โดยไม่เคยขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม พยายามที่จะผลักดัน กระตุ้นเตือนและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครุมองว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้บริหารในส่วนของ มิติเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านพฤติกรรมผู้บริหาร มิติกรุณาปราณี พบว่า บรรยากาศองค์การของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธงชัย วิโรจนภา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง



ผลการวิจัยพบว่า มิติบรรยากาศองค์การของส่วนสนับสนุนและส่วนปฏิบัติการ ในมิติกรุณาปราณี อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครูในโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจ แสดงความโอนอ่อนผ่อนปรนต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น พยายามให้ครูได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ช่วยแก้ปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ของครู เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2545 : 194) กล่าวว่าไว้ว่า มิติกรุณาปราณี (Consideration) เป็นความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูผู้สอน โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือการปฏิบัติงานและธุรกิจส่วนตัวของคณะครูผู้สอนเป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับ Halpin และ Croft (1963 : 133-152) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การมีการให้ความใส่ใจ (Consideration) เป็นความรู้สึกของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแสดงความเมตตา กรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ และดูแลความเป็นอยู่ พร้อมสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้มีมิติกรุณาปราณี เป็นการบริหารที่ผู้บริหารมีความกรุณาปราณีและคอยที่จะช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นประจำ สร้างความสัมพันธ์อันดีมิตรเน้นความสามารถและความร่วมมือกันทำงานที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างถูกต้อง โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครุมองว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้บริหารในส่วนของมิติเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง

**2. วัตถุประสงค์ข้อ 2** เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งและขนาดของโรงเรียนต่างกัน

**2.1 สมมติฐานข้อที่ 1** ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณ ประทุมโทน (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและสภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า วิทยาลัยพยาบาลที่มีที่ตั้งต่างกันของวิทยาลัยพยาบาลแตกต่างกัน มีบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่สีแดง สีเหลืองและสีเขียว ไม่แตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน ในส่วนของมิติขาดความสามัคคีและมิติขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านพฤติกรรมผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของมิติเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณา ประทุมโทน (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การ ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า วิทยาลัยพยาบาลที่มีที่ตั้งต่างกันของวิทยาลัยพยาบาลแตกต่างกัน มีบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 278-279) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การเป็นตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ และยังสอดคล้องกับ Litwin และ Stringer (1968 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2545 : 195-197) กล่าวถึง มิติของบรรยากาศองค์การที่มีความเสี่ยงของงาน (Risk) เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความเสี่ยงหรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดความรู้สึกถึงการเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงาน และในองค์การหรือการตัดสินใจหาแนวทางที่ปลอดภัยที่สุดในงานมีความสำคัญในการกระตุ้นการจูงใจด้านความสำเร็จ ซึ่งจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายในการจัดแบ่งโซนพื้นที่ของ 3 จังหวัดชายแดนใต้เป็น 3 สี ได้แก่ สีแดง สีเหลือง และสีเขียว (ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ส่วนหน้า, 2548 : 46) แต่เนื่องจากปัจจุบันเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้ประชาชนในแต่ละพื้นที่เกิดความหวาดระแวง ไม่ว่าจะป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือชาวบ้านด้วยตนเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่สีแดง สีเหลืองและสีเขียว มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

**2.2 สมมติฐานข้อที่ 2** ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธรรมสงฆ์ บัวสาย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายมิติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของกรองทิพย์ ทองธรรมชาติ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้านพฤติกรรมครูโดยรวม โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ในส่วนของมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรคและมิติขวัญ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านพฤติกรรมผู้บริหารโดยรวมโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ในส่วนของมิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประจักษ์สิน บึงมุ่ม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีบรรยากาศองค์การด้านมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติห่างเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของกรองทิพย์ ทองธรรมชาติ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านขวัญ ด้านห่างเหิน ด้านมุ่งผลงาน ด้านกรุณาปราณี และด้านเป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับผลการศึกษาของอนงก์ ผ่องแผ้ว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มิติขาดความสามัคคี มิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิณดา กาวิตา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ มิติห่างเหิน มิติมุ่งงาน และมิติเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ เนื่องจากบรรยากาศองค์การคือสภาพอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การที่บุคคลในองค์การรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ โดยครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน แสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างเต็มใจด้วยความวิริยะอุตสาหะ พุดคุยกันอย่างสนุกสนาน รู้จักให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน จึงมีความเป็นเอกภาพสูง แต่สำหรับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีขวัญและกำลังใจ มีความรู้สึกไม่ค่อยดีนัก โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความสัมพันธ์น้อย เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนครูน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งความเป็นเอกภาพย่อมลดลง ส่วนผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู โดยผู้บริหารโรงเรียนมีเตรียมตัวเพื่ออธิบายถึงภาระหน้าที่ของโรงเรียน บอกครูให้ทราบถึงแนวความคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ เป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครู สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ก็มีการปฏิบัติด้วยเช่นกัน แต่ในการดูแลเอาใจใส่อาจไม่ทั่วถึง เพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนครูมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ Halpin (1966 : 150-151) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานด้วยกัน และพฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และยังสอดคล้องกับอำภา บุญช่วย (2549 : 102-103, 110-111) ได้ศึกษาแนวคิดและความสำคัญของบรรยากาศองค์การ กล่าวไว้ว่า

บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ ที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์การ เป้าหมายขององค์การและการติดต่อสื่อสาร เพราะแต่ละองค์การก็จะให้ความรู้สึกและบรรยากาศที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ข้อค้นพบที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการเสริมสร้างและพัฒนาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อส่งเสริมให้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนดีขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การในหน่วยงาน ให้ความสนใจในพฤติกรรมของครูหรือผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สสำรวจพฤติกรรมของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีของครูต่อไป

1.2 ในที่ประชุมครูไม่ควรใช้คำถามที่ไร้สาระ ซึ่งในการปฏิบัติงานบางครั้งไม่จำเป็นต้องยึดตามมติของคณะกรรมการต่าง ๆ เสมอไป ควรใช้เวลาหลังเลิกเรียนให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่มีปัญหาส่วนตัว และควรศึกษาภูมิหลังครอบครัวของเพื่อนครูคนอื่นบ้าง

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรแจ้งผลการประกันคุณภาพให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ และไม่ช่วยเหลือครูจนเกินขอบเขต

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยคิดว่าประเด็นที่น่าสนใจเพื่อศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของครูหรือผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในด้านอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาบรรยากาศองค์การในระดับต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ แล้วนำไปพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในชุมชนต่อไป