ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

พรชนก แสนพยุห์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนวัดทรงธรรม ปีการศึกษา 2559 จำนวน 109 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบอค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test แบบ Independent Sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสนับสนุน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการยอมรับการให้รางวัล

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านแตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมากกว่าครูเพศหญิง ยกเว้นด้านโครงสร้างการทำงาน ที่ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมากกว่าครูเพศชาย

3. ครูโรงเรียนวัดทรงธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวม ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป ส่วนด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุนและด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

คำสำคัญ

ความคิดเห็น บรรยากาศองค์กร โรงเรียนวัดทรงธรรม

---

* สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

บทนำ

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (2550, หน้า 23-24) ได้บัญญัติไว้ในมาตราที่ 80 (3) เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังผู้เรียนให้มีจิตสำนึกความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยเฉพาะการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนในอนาคตให้เป็นคนดี มีคุณธรรม คิดดี ทำงานได้ดี มีคุณภาพมีความเป็นไทย มีความสามารถในการปรับตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนอกจากจะพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถแล้วองค์กรควรมุ่งพัฒนาความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วย เพราะเป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กร ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 142 อ้างถึงใน รินทร์ดา แสนพยุห์, 2556, หน้า 1) กล่าวว่า องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรภายในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลของการทำงานและคุณภาพการปฏิบัติงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีก ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารที่ดีควรเสริมบรรยากาศที่พึงประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ในทางกลับกันหากผู้บริหารไม่มีทักษะ ขาดประสบการณ์ในการบริหารบรรยากาศของสถานศึกษาย่อมทำให้ผู้ร่วมงานขาดความตั้งใจ ความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์ต่อผู้ร่วมงาน (รินทร์ดา แสนพยุห์, 2556, หน้า 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ดังนั้นผู้วิจัยจำเป็นที่จะต้องศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีจำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนวัดทรงธรรม แยกตามสาระการเรียนรู้ จำนวนทั้งสิ้น 92 คน แต่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (stratified sampling ramdom)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครู จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรตาม คือ บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยบรรยากาศองค์กรในหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของครูโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของครู โรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert rating scales 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในแต่ละด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ Independent Sample t-test

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป

2. ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการยอมรับการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.1 ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านโครงสร้างการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ เพื่อความคล่องตัวขึ้น

2.2 ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ

2.3 ครูมีความคิดเห็นมีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับ โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรรู้สึกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญ

2.4 ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการยอมรับการให้รางวัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ตั้งใจทำงาน ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการให้กำลังใจกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่

2.5 ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใส่ใจดูแลบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างดี

2.6 ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการแต่งกายด้วยชุดประจำโรงเรียนทุกสัปดาห์

3. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านแตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมากกว่าครูเพศหญิง ยกเว้นด้านโครงสร้างการทำงาน ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมากกว่าครูเพศชาย

4. ครูโรงเรียนวัดทรงธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวม ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการสนับสนุนแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรให้ความสำคัญต่อการบริหารบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่สุด โดยเฉพาะผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเอง จึงทำให้เกิดแรงบวกในการปฏิบัติงานรวมถึงบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งผลที่ตามมาคือ งานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นและเมื่อบุคลากรทำงานบกพร่อง ผู้บริหารยังให้โอกาสแก่บุคลากรในการปรับปรุงการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรกล้าคิดกล้าตัดสินใจในการำทงาน จึงทำให้งานดำเนินไปโดยราบรื่นและในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารยังทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อฝ่ายบริหารได้มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เที่ยงตรงและเป็นธรรม ซึ่งยิ่งทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความภาคภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีคุณค่าต่อองค์กรรวมถึงมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้โครงสร้างการทำงานก็มีส่วนสำคัญโดยเฉพาะการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ยศนิรันดร์กุล (2552, หน้า 73) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กรกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลกองทัพบก มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้านแล้วพบว่า โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้สิ่งที่มองข้ามไม่ได้ คือ โครงสร้างการทำงานโดยเฉพาะการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งจำเป็น เมื่อมีการวางแผนแล้วงานจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และบุคลากรก็จะมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้เมื่อมีแผนการดำเนินงานและอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานรวมถึงขวัญและกำลังใจที่มีให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถซึ่งสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กร เช่น เงินเดือน โบนัส การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่งหรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ จันทนา ชุมทัพ (2548, หน้า 61) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแยกอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านโครงสร้างการทำงานในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน ทำให้การบริหารงานในส่วนต่าง ๆ มีความชัดเจน ไม่ทับซ้อนงานกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว โดยการดำเนินงานต้องมีการประชุเพื่อกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน แบ่งสายงานเพื่อสนองนโยบาย ทั้งนี้ฝ่ายบริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อความคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับ รินทร์ดา แสนพยุห์ (2556, หน้า 117) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ต่อการบริหารบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นเกิดจากความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนร่วมกันกำหนดขึ้นซึ่งฝ่ายบริหารได้อธิบายและชี้แจงกฎเกณฑ์ดังกล่าวให้ครูและบุคลากรได้รับทราบก่อนการประเมิน ดังนั้นจึงทำให้ครูและบุคลกรเข้าใจและเชื่อมั่นในกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นั่นหมายความว่า หากต้องการให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นฝ่ายบริหารจึงควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพร ทะเยี่ยม (2555, หน้า 95) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานการปฏิบัติ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมายโดยผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกอันที่จะทำให้งานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนกล้าคิด กล้าตัดสินใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ สมพร ทะเยี่ยม (2555, หน้า 89) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการยอมรับการให้รางวัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ตั้งใจทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการสร้างขวัญและการให้กำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อจิตใจของบุคลากร เป็นการเสริมแรงที่ทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่องานโดยตรง คือ งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นั่นแสดงว่า ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของการยอมรับและการให้รางวัล แม้เพียงเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การชมเชย การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรหรือการให้รางวัลในระดับที่สูงขึ้น คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ต่างก็เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เช่น ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ หรือการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ทั้งนี้เพื่อบุคลากรจะได้นำความรู้ความสามารถมาพัฒนางานต่อไป

1.5 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ดังจะเห็นได้จากผู้บริหารจะให้การสนับสนุนและไว้วางใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก และผู้ร่วมงานเองก็มีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น มีการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ สนับสนุนในด้านการเป็นผู้นำโดยการเป็นวิทยากรหรือแม้แต่สนับสนุนในด้านการศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้และความสามารถมาพัฒนางานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร นอกจากในด้านการสนับสนุนแล้วฝ่ายบริหารยังมีการให้โอกาสแก่บุคลากรที่ทำงานบกพร่องในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป จึงทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและปฏิบัติงานด้านความตั้งใจ เต็มใจและกล้าคิดกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี มหารักขกะ (2550, หน้า164) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก

1.6 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารไว้วางใจที่จะมอบหมายงานให้กับบุคลากรโดยจะมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของบุคลากรแต่ละคน จึงทำให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในการทำงาน ทั้งนี้ เมื่อเจอข้อบกพร่องฝ่ายบริหารก็พร้อมที่จะแนะนำและให้กำลังใจหรือให้โอกาสแก่บุคลากรในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรเกิด

ความผูกพันกับองค์กรและพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงองค์กรเป็นอย่างดี ดังที่ เบดนาร์ (Bednar. 2003: Online) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อการสร้างความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี มหารักขกะ (2550, หน้า 163) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา พบว่า พนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านแตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมากกว่าครูเพศหญิง ยกเว้นด้านโครงสร้างการทำงาน ที่ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมากกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเพศชายมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในทางบวกมากกว่าครูเพศหญิง โดยธรรมชาติของเพศชายมีกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่าเพศหญิง การทำงานคล่องตัวมากกว่า ข้อจำกัดน้อยกว่า มักยึดถือเหตุผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจมากกว่าจึงอาจส่งผลให้ความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์กรแตกต่างกับเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย แก้วมณี (2552, หน้า 62) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและด้านความเสี่ยงภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอย่างสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายรับรู้บรรยากาศองค์กรในทางบวกมากกว่าครูเพศหญิง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ธนากาญจน์ วิทูรพงศ์ (2549, หน้า 149) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กโทรนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์สยามพลาซ่า ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขายที่เพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ครูโรงเรียนวัดทรงธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร โดยรวมและด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มีประสบการณ์การทำงานน้อยมักจะคล้อยตามหรือทำตามคำชี้แจงของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี ต้องการแบบแผนการทำงานที่ชัดเจน กล่าวคือ การทำงานทุกเรื่องต้องมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็น

ระเบียบแบบแผนรวมถึงความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี ยังต้องการความชัดเจนในการทำงาน อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานน้อยจึงไม่กล้าคิด ไม่กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งยังมีความกลัวในผลของการดำเนินงานหากไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี ยังต้องการความชัดเจนในมาตรฐานการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เป็นวัยที่ตื่นตัวกับการปฏิบัติงานต้องการความชัดเจนในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะต้องการผลักดันให้ตนเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและฝ่ายบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินทร์ดา แสนพยุห์ (2556, หน้า 123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการต่อการบริหารบรรยากาศองค์กรในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนวัดทรงธรรม จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างการทำงาน ผู้บริหารควรลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อความคล่องตัวมากขึ้น
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ เพื่อทำให้บุคลากรมีความเตรียมพร้อมตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญ
4. ด้านการยอมรับการให้รางวัล ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของการให้กำลังใจกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ โดยชื่นชม ยกย่องหรือให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุตามเป้าหมาย
5. ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารควรใส่ใจดูแลบุคลากรภายในองค์กรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน
6. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรสร้างข้อตกลงในการแต่งชุดประจำโรงเรียนทุกสัปดาห์พร้อมทั้งเตรียมชุดประจำโรงเรียนแก่บุคลากร

เอกสารอ้างอิง

จันทนา ชุมทัพ. 2548. *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ณัฐพร ยศนิรันดร์กุล. 2552. *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กรกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

ธนากาญจน์ วิทูลพงศ์. 2549. *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าคิโอลด์สยามพลาซ่า.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

รินทร์ดา แสนพยุห์. 2556. *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วันชัย แก้วมณี. 2552. *การรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิภาวี มหารักขกะ. 2550. *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา.* สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพร ทะเยี่ยม. 2555. *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Bednar, Susan G. 2003. Elements of Satisfying Organizational Climates In Child Welfare Agencies. Families in Society. 84(1): 32-38. Retrieved January 8, 2006, From http://vnweb.com/hww/results/results_single_fulltext. jhtml.