



ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Causal Model of Factors Affecting Organizational Climate as
Perceived by Teacher of Secondary Schools Under the Office of
Basic Education Commission

บัญชา ปลื้มอารมย์*

Buncha Pluem-Arom

ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์**

Dr.Sittiporn Niyomsrisomsak

ดร.สุขุม มูลเมือง***

Dr.Sukhum Moonmuang

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 100 โรงเรียน จำนวน 800 คน ปีการศึกษา 2556 โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi- Stage Sampling) ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน การดำเนินงาน การรับรู้ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมกรรมการบริหาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามของตัวแปรแฝงทั้ง 6 ตัวแปร สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าสถิติพื้นฐานวิเคราะห์โดยโปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนโดยใช้โปรแกรม AMOS ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน เป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากค่า X^2 เท่ากับ 1252.038 ที่ df เท่ากับ 33 ค่า p เท่ากับ .000 ค่า CFI เท่ากับ .900 ค่า NFI เท่ากับ .898 ค่า IFI เท่ากับ .901 ค่า GFI เท่ากับ .796 และ RMSEA เท่ากับ .218 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสมมติฐานอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศโรงเรียนได้ 98% โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ 1) การรับรู้ 2) สภาพแวดล้อม 3) การดำเนินงาน 4) แรงจูงใจ 5) พฤติกรรมการบริหาร และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ 1) พฤติกรรมการบริหารที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศโรงเรียนผ่านแรงจูงใจ 2) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศโรงเรียนผ่านการรับรู้ โดยมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*** อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร



คำสำคัญ: บรรยากาศโรงเรียน / ปัจจัยเชิงสาเหตุ

ABSTRACT

The purposes of research were to investigate the causal model of factors affecting organizational climate as perceived by teacher of secondary schools under the Office of Basic Education Commission, by which the organizational climate was applied from Stringer (2002). The sample, derived by means of simple random sampling, consisted of 800 teachers of 100 secondary schools, in the academic year of 2013. There were six latent variables namely, school climate, performance, perception, motivation, environment and leadership. The research instruments were six questionnaires asking about the latent variables. The statistical devices used in this research were descriptive statistics used SPSS and was used AMOS to develop and validate the causal relationship model. Results indicated that the causal model of factors affecting school climate was congruence with the empirical data at good level. Goodness of fit measures were found to be: $\chi^2 = 1252.038$, $df = 33$, $p = .000$, CFI = .900, NFI = .898, IFI = .901 GFI = .796, and RMSEA = .218, The variables in hypothesis model explained school climate up to 98%. Variables which were statistically significant direct effect to school climate were: 1) perception 2) environment 3) performance 4) motivation and 5) leadership. Variables which were statistically significant indirect effect on school climate were: 1) Leadership indirectly affected through motivation; 2) Motivation indirectly affected through perception. The research also found the organization climate of large sized school was better than small sized school.

Keywords: School Climate / Causal Model Factors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 - 2559 มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษา ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพราะในการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนนั้น ปัจจัยที่สำคัญยิ่ง คือ ครูมีกำลังใจในการทำงานมีความกระตือรือร้น พุ่มพรวงกายแรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มที่ และอีกส่วนหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทอย่างยิ่งในระดับหน่วยปฏิบัติ ที่จะช่วยกระตุ้น ท้าทาย พร้อมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนส่งผลต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) การศึกษาของไทยในปัจจุบันยังมีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา การขาดแคลนครูระดับมัธยมศึกษาสาขา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ การแก้ปัญหาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้มีการยกระดับคุณภาพครู โดยการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในวิชาชีพ ทำให้ครูบางส่วน เกิดความเครียดจากการต้องเข้ารับการอบรมบ่อยครั้ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 31) ประกอบกับภาระงานของครูไทยที่มากกว่า คือ อัตราส่วนนักเรียนต่อครู ขนาดห้องเรียนสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐเฉลี่ย 41.50 คน เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดห้องเรียนที่เหมาะสมตามข้อเสนอของ The National Education Association คือ 15-20 คน ชั่วโมง



การทำงานของครู กลุ่มประเทศ OECD มีค่าเฉลี่ย 701 ชั่วโมงต่อปี ในขณะที่ครูมัธยมศึกษาของไทยมีชั่วโมงเฉลี่ย 1,100 ชั่วโมงต่อปี อัตราเงินเดือนขั้นต้นครูไทยที่มีวุฒิปริญญาตรี คือ 6,048 ดอลลาร์สหรัฐ ค่าเฉลี่ยกลุ่มประเทศ OECD เท่ากับ 26,241 ดอลลาร์สหรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ผลการสำรวจของสถาบันรามจิตติ ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับสภาพการทำงานของครูทั่วประเทศ จำนวน 13,500 คน จากโรงเรียน 1,350 แห่ง พบว่า ครูร้อยละ 50 เริ่มถอดใจกับวิชาชีพครู ร้อยละ 15 เคยคิดอยากเปลี่ยนอาชีพ ร้อยละ 62.50 ระบุว่าหากมีโครงการเกษียณก่อนอายุก็จะเข้าร่วมโครงการ (อมรวิชช นาคทรพร, 2549) โรงเรียนที่สะอาด รมรื่น วัสดุ อาคาร สถานที่ ได้รับการดูแลเป็นปัจจุบันพร้อมใช้งาน ครู และนักเรียนย่อมได้รับอิทธิพลบรรยากาศโรงเรียนที่ดี (สุพิศ ประสพศิลป์, 2540) บรรยากาศองค์การเป็น การศึกษาพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เกิดจากการรับรู้ต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมในองค์การ บรรยากาศมีพลังในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ จากการศึกษาของ Schneider and Bartlett (1990) บรรยากาศองค์การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์การอย่างยั่งยืน หากต้องการให้การ เปลี่ยนแปลงประสบผลสำเร็จ ต้องสร้างบรรยากาศใหม่แทนที่บรรยากาศเดิม สร้างแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้ สมาชิกเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แม้ว่าภาครัฐจะมีการส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาให้ทั่วถึง และได้พยายาม พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา แต่มาตรฐานสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็ยังอยู่ในระดับ ที่ไม่น่าพอใจ ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ ปัจจัย ด้านตัวครู ตัวนักเรียน ผู้บริหาร การบริหารหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และบรรยากาศใน โรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2550) Stringer (2002), Hoy and Miskel (2001, p. 2977) กล่าวว่า การ สร้างบรรยากาศโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจ เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษามีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตาม การรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ ตามขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงไปยังบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา และส่งผลทางอ้อม ผ่านการรับรู้ไปยังบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ปัจจัยการรับรู้ส่งผลทางตรงไปยังบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลทางตรงไปยังบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา และส่งผลทางอ้อมผ่านการ รับรู้ไปยังบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา
4. ปัจจัยการดำเนินงานส่งผลทางตรงไปยังบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา



5. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงไปยังบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาและส่งผลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจไปยังบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา

6. ปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการดำเนินงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร สอดคล้องกับโมเดลสมมติฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 2,360 แห่ง รวมทั้งสิ้น 109,807 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พิจารณาตามทฤษฎีของ Boomsma (1983, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 311) กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับโปรแกรม AMOS ในการวิเคราะห์ข้อมูลควรเป็นตัวแทนที่มีการแจกแจงปกติ พหุนาม ทุกตัวควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ โดย Linderman, Merenda & Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 การวิจัยนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ 26 พารามิเตอร์ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 520 คน (20 x 26) ในการวิจัยครั้งนี้เก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์ การส่งทางไปรษณีย์ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 30 เปอร์เซ็นต์ รวมได้กลุ่มตัวอย่าง 800 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนและวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อประธานและกรรมการผู้ควบคุมดูแลนิพนธ์ตรวจแก้ไข 2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมครอบคลุมสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการสอบถาม 3) นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมาตรวจสอบอีกครั้งโดย เลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองใช้ กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 40 คน ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เครื่องมือวัดในแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ดังต่อไปนี้ ด้านบรรยากาศโรงเรียน เท่ากับ .95 ด้านการดำเนินการ เท่ากับ .94 ด้านการรับรู้ เท่ากับ .82 ด้านแรงจูงใจ เท่ากับ .93 ด้านสภาพแวดล้อม เท่ากับ .85 และด้านพฤติกรรมการบริหาร เท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

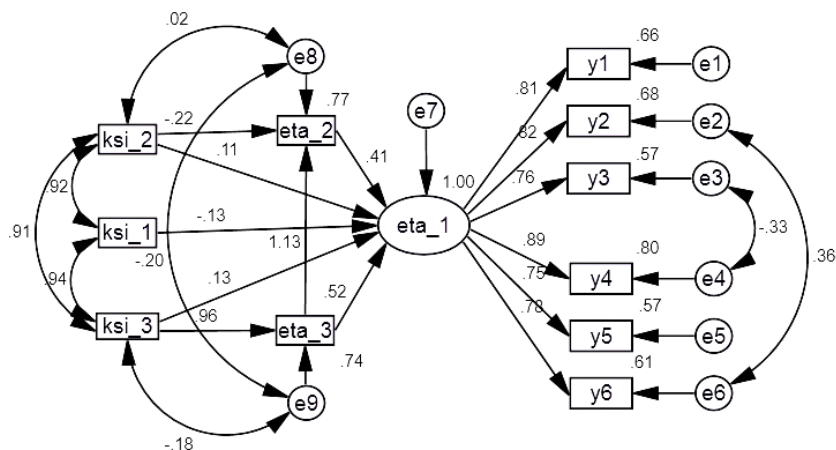
ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ประกอบกับได้โทรศัพท์ขอความอนุเคราะห์ไปทางโรงเรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงมากที่สุดและเพื่อความรวดเร็วในการรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับมาจำนวน 780 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.504. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ และการตรวจสอบหาความสอดคล้องของแบบจำลอง ใช้โปรแกรม AMOS



สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบ 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยการดำเนินงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารและปัจจัยสภาพแวดล้อม
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



N = 780 Chi-square = 1252.038 df. = 33 p. = .000
RMSEA = .218 GFI = .796 CFI = .900 NFI = .898 IFI = .901

ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการวิเคราะห์ระหว่างโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กและโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่

สมมติฐาน	ร.ร.ขนาดเล็ก	ร.ร.ขนาดใหญ่	Z-test
	Estimate	Estimate	
H1: การรับรู้-->บรรยากาศโรงเรียน	.25	.40	2.69**
H2: สภาพแวดล้อม-->บรรยากาศโรงเรียน	.15	.18	-.93
H3: การดำเนินงาน-->บรรยากาศโรงเรียน	.28	-.60	-11.42**
H4: พฤติกรรมการบริหาร-->บรรยากาศโรงเรียน	.09	.47	4.44**
H5: แรงจูงใจ-->บรรยากาศโรงเรียน	.26	.62	5.64**
H6: สภาพแวดล้อม-->การรับรู้	.23	4.65	.59
H7: พฤติกรรมการบริหาร-->แรงจูงใจ	1.01	.96	12.03**
H8: แรงจูงใจ-->การรับรู้	.77	-3.96	-.62

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



3. ผลการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ ตามขนาดโรงเรียน (Multi-group) พบว่า 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่มากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรนำอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยการรับรู้ ส่งผลทางบวกและทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งตรงกับสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่า การรับรู้มีผลต่อบรรยากาศโรงเรียน โดยบุคคลเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความอบอุ่นและการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การรับรู้จากสิ่งที่เข้ามากระทบหรือสิ่งรบกวน ประกอบกับความรู้และประสบการณ์เดิม ดังที่ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า สิ่งที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์เดิม สถานการณ์ ความต้องการ และหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Kundo (2007) ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้ของแต่ละบุคคลในองค์การ ในทิศทางบวกเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุของปัจจัยในการรับรู้ให้เป็นไปในทิศทางที่ดี ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ได้ถึงความอบอุ่น ตลอดจนมีเจตคติว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโรงเรียน มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อโรงเรียน ห่มเทก้าร่างกาย กำลังใจ กำลังความคิดสร้างสรรค์อย่างสุดความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายพิน สายดำ (2552) พบว่า บรรยากาศองค์การ คือ มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการรับรู้ของบุคลากรในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ ถิตย์รัมย์ (2556) พบว่า การรับรู้ถึงความอบอุ่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ เป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการรับรู้ความอบอุ่นของบุคลากรเป็นการรับรู้ถึงการเอาใจใส่ การได้รับการดูแล โดยเสมอภาค ความเป็นมิตร เอื้ออาทรต่อกันทุกคนในองค์การคือครอบครัว มีความผูกพันต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน มีความห่วงใย และยินดี ในความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ เก่งพานิช (2549) พบว่า ความอบอุ่น ความสามัคคี เป็นการรับรู้ที่จะส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ดี เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู จะเห็นได้ว่า การรับรู้จะแสดงออกทางพฤติกรรม ถ้าบุคลากรรับรู้ในทิศทางที่ดี การรับรู้จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศขององค์การที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เพื่อส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนที่ดี สอดคล้องกับ Porter and Steer (1973) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญของการศึกษาขององค์การมนุษย์เพราะสภาพแวดล้อมมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และประสิทธิภาพขององค์การจะไม่สมบูรณ์ หากไม่มีการพิจารณาลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Parcel and others (2003) ซึ่งได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียน พบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เกิดจากโครงสร้างทางกายภาพ จิตวิทยาสังคม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมที่ดี โดยทั้งหมดนี้เป็นเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pashardis (2008) พบว่า บรรยากาศโรงเรียนในโรงเรียนของชาวไซปรัส โดยวิเคราะห์ความเข้าใจของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนข้อค้นพบ คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ James and Jones (1988) พบว่า นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานและ



สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพภูมิศาสตร์ ขนาดและที่ตั้งของอาคารที่ทำการ ขนาดของเมือง หรือแม้แต่กระทั่งสภาพอากาศยังมีส่วนต่อบรรยากาศองค์การ เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อกำลังใจในการทำงาน ผลงาน ตลอดจนความเต็มใจของบุคลากรในองค์การด้วย และงานวิจัยของ Zulling (2010) ซึ่งได้วิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นองค์ประกอบในการวัดบรรยากาศโรงเรียน แสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศองค์การ ทั้งนี้เพราะนักวิชาการด้านบรรยากาศองค์การเห็นว่าคุณค่าความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือจิตวิทยายังมีผลกระทบต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของคนในองค์การได้ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ปัจจัยการดำเนินงาน ส่งผลทางลบต่อบรรยากาศโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก โครงสร้างและการบริหารงานโรงเรียน ตามระบบของราชการ (Bureaucracy) ยังยึดหลักตามแนวคิดของ Weber (1947) ซึ่งมีการจัดโครงสร้างและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็นระบบที่แน่นอน มีการบริหารโดยยึดหลักเหตุผล ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 ซึ่งมีข้อพึงปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้จำนวนมาก ทำให้การทำงานเต็มไปด้วยเอกสาร เกิดความล่าช้า เนื้อหา ประกอบกับ โครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ส่งผลต่อความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ขาดความยืดหยุ่น สอดคล้องกับ Merton (1952) อ้างถึงใน สมฤทธิ์ ยศสมบัติ, (2548) เห็นว่าระบบราชการนั้นมีกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ มากเกินไป แม้ว่าระเบียบหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ จะมีความจำเป็นในแง่บรรทัดฐานของการปฏิบัติและเป็นหลักป้องกันการใช้อำนาจอย่างไม่ถูกต้องของข้าราชการก็ตาม ทำให้ส่งผลทางลบต่อบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dubrin (1973) พบว่า ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีความพยายามที่จะวัดมิติหรือปัจจัยต่างๆ ของบรรยากาศองค์การ โดยเขาได้นำเสนอว่าบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายได้ ซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การว่ามีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Likert (1967) พบว่า ลักษณะของกระบวนการติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Davis (1981) ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์การที่ดี ต้องมีองค์ประกอบของการติดต่อสื่อสารสองทางขึ้นไป โดยให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานขององค์การซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่าปัจจัยด้านการดำเนินงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อบรรยากาศโรงเรียนโดยส่งผ่านปัจจัยแรงจูงใจ ข้อค้นพบเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจและบรรยากาศโรงเรียน การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมและใช้ศิลปะ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำแลกเปลี่ยน สอดคล้องกับ Bass (1985) ได้พัฒนาแนวคิดของเบิร์น โดยอธิบายลักษณะผู้นำทั้ง 2 แบบ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ยอมรับผู้นำ และกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ ความมีเสน่ห์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเขานับปัญหา และการคำนึงถึงเอกบุคล และ ผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และพิจารณาว่าสิ่งใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงาน และพยายามให้ได้รับเมื่อผลการปฏิบัติงาน



บรรลุผลตามต้องการ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนด้วยรางวัลตามสถานการณ์ ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2545) พบว่า ภาวะผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขุนทอง จริตพันธ์ (2546) พบว่า ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

5. ปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านการรับรู้ต่อบรรยากาศโรงเรียน เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความเต็มใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเกิดการรับรู้ถึงความรู้สึกที่ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน ธร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนด กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย ช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2545) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาเจตคติของนักเรียน องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก สิ่งเหล่านี้สามารถบอกได้ถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนทุกคน โดยการร่วมกันรับรู้ ร่วมกันแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงาน การช่วยกันแก้ไขปัญหา การพัฒนาโรงเรียน พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ร่วมสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวมของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sullivan (1998) พบว่า ปัจจัยจูงใจภายในมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ต่อผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ปัจจัยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกก็มีส่วนส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคล และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Munson (2002) พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออก การหมดไฟในการทำงานของครูและพบว่าบรรยากาศการทำงานที่ดี ครูจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดนโยบายการบริหารโดยให้มีการส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรเชื่อมโยงนโยบายและนำโมเดลไปใช้ ในการสนับสนุนสถานศึกษาด้านบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา



2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดการกับสิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุของปัจจัยการรับรู้ ส่งเสริมให้รับรู้ได้ถึงความอบอุ่น ตลอดจนมีเจตคติว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เกิดความห่วงใย มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทกำลังกาย ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างสุดความสามารถก่อเกิดประโยชน์เพื่อโรงเรียน

2.2 ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการกระทำพฤติกรรมในทิศทางที่ดี เพื่อให้ครูปฏิบัติงานด้วยความยินดี และมีความสุขกับงาน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ มีความสะอาด ร่มรื่น รวมไปถึงวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีประกอบการปฏิบัติงานของครูและกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมบรรยากาศที่ดี ตลอดจนผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภายนอกมีส่วนสนับสนุนโรงเรียน

2.4 ผู้บริหารควรนำลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยการสร้างบารมี สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา รวมทั้งใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ให้เปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยแลกเปลี่ยนกับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ ที่อาจไม่ใช่รางวัล

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา เกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียน และมีการติดตามในระยะยาวเพื่อดูการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียน และขยายผลต่อไป

3.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศโรงเรียน มีค่อนข้างน้อย จึงน่าจะมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม เพื่อค้นหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียนโดยเฉพาะตัวแปรที่สามารถจัดกระทำได้ในทางปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

- ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (2545-2559). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ (บริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.**
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรี.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2545). **รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชน: ปมปฏิรูป.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2548). **สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- ศิริลักษณ์ ถิตย์ศรี. (2556). **ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยสารคาม. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2550). **รายงานการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ.2549. (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพิศ เก่งพานิช. (2549). **ความคาดหวังในการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดแจ้งร้อน สำนักงานเขตราชวัตรบูรณะกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ. (2548). **รัฐประศาสนศาสตร์แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- สายพิน สายดำ. (2552). **บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สุพิศ ประสพศิลป์. (2540). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล. ปริญญาโท ค.ด. (บริหารการศึกษา).** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรวิรัช นาคตรพร. (2549). **“ทีชเชอร์วอทช์” ไขว่ข้อมูลเบื้องต้นครูไทย. วันที่สืบค้น 9 ธันวาคม 2556.** เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/vcafe/60244>.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation.** New York: Free Press.
- Davis, K. (1981). **Human behavior at work.** New York: McGraw – Hill.
- Dubrin, A. J. (1973). **Fundamentals of organizational Behavior.** New York: Pergamon Press.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. (2001). **Educational Administration Theory Research and Practice.** (6 th ed.) New York: McGraw – Hill.
- James, L. R. & A. P., Jones. (1988). **Organizational Climate: A Review of Theory and Research.** Psychological Bullentin.
- Kundo, K. (2007). **Development of the Conceptual Framework of Organizational Climate.** Vidyasagar University, Journal of Commerce.
- Likert, R. (1967). **The Human Organization: Its Management and Value.** New Yourk: McGraw – Hill.



- Munson, R. C. (2002). **Teacher Motivation Deprivation : Individual and Institutional Response.** [online], Accessed 8 June 2014. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/>.
- Parcel, G. S., et. al. (2003). **“School Climate and the Institutionalization of the CATTCH Program.”** Health Education & Behavior.
- Pashiardis, G. (2008). **“School Climate in Elementary and Secondary Schools: Views of Cypriot Principals and Teachers.”** The International Journal of Educational Management.
- Porter, L.W. & R.M. Steers. (1973). **Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism.** 80 (September 1973).
- Schneider, B. & J., Bartlett. (1990). **“Individual Differences and Organizational Climate I: The Research Plan and Questionnaire Development.”** Personnel Psychology.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and organization climate.** New Jersey: McGraw – Hill.
- Sullivan, G. S. (1998). **A Study of Teacher Motivation as It Relates to Age, Experience, Tenure, Level Taught, and Gender in the Elementary, Middle, and High School Levels.** [Online], Accessed 8 June 2014. Available : <http://www.lib.umi.com/>
- Weber, M. (1947). **The Theory of Social and Economic Organizations.** Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York : Free Press.
- Zulling, K. J., et al. (2010). **School Climate : Historical Review, Instrument Development, and School Assessment.** Journal of Psychology Educational Assessm