
บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย
Organizational Climate of he School Districtin Loei Province
วัฒนา พรมลารักษ์*
Wattana Phomlarak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยและ 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยจำนวนทั้งสิ้น 169 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติทดสอบที (t-test) และสถิติทดสอบค่าเอฟ (f-test) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ

ABSTRACT

This research was designed : 1. to explore the level of the municipal teachers' opinion about the organizational climate of the municipal schools in Loei province, and 2.to compare the organizational climate of the schools classifying by the respondents' standing positions, work experience and educational background. The research sample consisted of 169 municipal teachers. A questionnaire was applied for data collection which earned data were analyzed to obtain percentage, mean, standard deviation, t-test and f-test.The research findings were as follows : 1) The municipal teachers' opinion about the organizational climate of the municipal schools was found in overall aspect as well as by aspect at a high level. By aspect clearly found that the helpfulness to each other was the highest mean whilst the continual academic and social progress was the lowest mean. 2) The comparison between the municipal teachers' opinion about the organizational climate of municipal schools, classifying by their standing positions, work experience and educational background was obviously found indifferently in the overall aspect.

Keyword : Organizational Climate

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติการศึกษาเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคมได้จัดการศึกษาแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สังคมนั้นก็จะมีพลเมืองที่ดีมีคุณภาพซึ่งจะสามารถธำรงรักษาความเจริญของประเทศชาติไว้พัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างตลอดและต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 5) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้น มาสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมุ่งไปที่การปฏิรูปการเรียนรู้ที่ถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาและเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์โดยเฉพาะหมวดที่ 4, 6 และ 7 ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากครูอาจารย์เป็นผู้ดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้การสอนเป็นผู้ที่ต้องสื่อสารกับผู้เรียนและวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนดังนั้นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อครูอาจารย์และการศึกษาของบุตรหลานจึงมีความหลากหลายและเป็นแรงผลักดันให้ครูอาจารย์ต้องมีคุณสมบัติตามที่สังคมต้องการในอนาคตนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูอาจารย์ได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกละเอินทำงานอย่างแท้จริง

โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นองค์การหลักในการจัดการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการบริหารงานเนื่องจากมีภารกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เยาวชน การที่โรงเรียนจะกระทำการกิจหลักได้ดีมีประสิทธิภาพนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะเป็นทั้งทรัพยากรบุคคลและเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆในโรงเรียน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2545, หน้า 3) และหากต้องการจะพัฒนาองค์การ สิ่งที่ต้องพิจารณาจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับแรกคือบรรยากาศองค์การนั่นเอง (Brown & Moberg, 1980, p.67) บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกละเอินของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (การดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 184) นอกจากนี้แล้ว (Hoy & Miskel; อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540, หน้า 167) ก็ได้พัฒนาแนวคิดของฮาลบินและคروฟท์ จากบรรยากาศโรงเรียน 6 แบบมาเป็นบรรยากาศโรงเรียน 4 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบผูกพัน บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน บรรยากาศแบบปิด ซึ่งอธิบายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู ประกอบด้วยมิติทางด้านผู้บริหาร ดังนี้ การสนับสนุน การบงการ การจำกัด ส่วนมิติด้านพฤติกรรมของครูมี ด้านคณาจารย์ ความสนิทสนม การละเลย ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จะทำให้หน่วยงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในปัจจุบันพบว่ามืองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 7,853 แห่ง ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 75 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 6,157 แห่ง เทศบาล 1,619 แห่ง กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง และเมืองพัทยา 1 แห่ง โดยมีมืองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 333 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 3.7 ที่จัดการศึกษาในระบบ (ที่มีโรงเรียนในสังกัด) ส่วนใหญ่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งสิ้น 1,481 แห่ง อย่างไรก็ตามจากการประเมินที่ผ่านมาแม้จะพบว่าการทำงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในด้านการดำเนินการจัดการศึกษา

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความก้าวหน้าไปมากโดยมีจำนวนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นมากแต่ก็ยังมีส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนท้องถิ่นทั้งหมดและยังพบปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาหลายประการเช่นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษาด้านการศึกษาและการศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการไม่เพียงพอครูและบุคลากรด้านการศึกษาดูแลช่วยเหลือและยังมีปัญหาด้านกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งปัญหาในการดำเนินงานการถ่ายโอนการจัดการศึกษาหลายประการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานที่กำกับดูแลนโยบายและรับผิดชอบการประเมินผลการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนของหน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนและกฎหมายที่กำหนดรวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะและเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในระดับนโยบายต่อไป(รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551, หน้า 3)

จากข้อมูลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบรรยายภาพองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยายภาพองค์กรในโรงเรียนของ Fox & Others (1973, p.3) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างบรรยายภาพองค์กรให้เหมาะสมอันจะทำให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยายภาพองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยายภาพองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ประสพการณ์การทำงานและระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยายภาพองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยแตกต่างกัน
2. พนักงานครูเทศบาลที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยายภาพองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยแตกต่างกัน
3. พนักงานครูเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยายภาพองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย จำนวน 299 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และ พนักงานครูเทศบาล จำนวน 267 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย จำนวน 169 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 150 คน

2.2. ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้อำเภอที่ตั้งโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่เป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ

2.3. คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นโดยใช้วิธีเทียบสัดส่วน

2.4. ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอที่ตั้งโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
เมือง	22	177	199	12	100	112
เชียงคาน	2	10	12	1	6	7
ภูเรือ	1	2	3	1	1	2
วังสะพุง	4	44	48	2	25	27
นาด้วง	1	19	20	1	10	11
หนองหิน	1	9	10	1	5	6
ท่าลี่	1	6	7	1	3	4
รวม	32	267	299	19	150	169

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2557 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย อำเภอที่ตั้งโรงเรียน ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's five rating scale) กำหนดเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติบรรยาย

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติทดสอบที (t-test)

2.2 สถิติทดสอบ เอฟ (F-test)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาระยะยาวภาคองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การศึกษาระดับบรรยายภาคองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยตามความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลพบว่า พนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นต่อบรรยายภาคองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง และด้านการปรับปรุงหน่วยงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายด้าน ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และข้อ ท่านได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดกิจกรรมจากผู้ปกครองและชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและการยกย่องจากผู้บริหาร

2. ด้านการไว้วางใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ ข้อ ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานของคณะครู และการบริหารของผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และโปร่งใส และท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณครูในโรงเรียนของท่านเป็นที่พึ่งพา สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้

3. ด้านการมีขวัญกำลังใจสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกมีความสุขและเต็มใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน และท่านมีความรักและผูกพันต่อโรงเรียนของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4. ด้านการมีโอกาสในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือท่านรู้สึกว่าคุณครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความริเริ่มใหม่ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณครูมีความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับ และถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการมีความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่และวิทยฐานะ รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านมีนโยบายให้คณะครูทุกคนร่วมมือพัฒนาตนเองให้มีทั้งคุณภาพทั้งด้านวิชาการและสังคม และผู้บริหาร

นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาคณะครูอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนของท่านจัดอบรมเชิงวิชาการให้กับคณะครูบ่อยครั้ง

6. ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียน และท่านได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการแตกต่างระหว่างบุคคลไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน แต่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

7. ด้านการปรับปรุงหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนของท่านมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองและแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกปี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้คณะครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และ โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุง ให้มีพื้นที่ร่มรื่น สวยงาม น่าอยู่อาศัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนของท่านปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น

8. ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสสำคัญกับเพื่อนครูและบุคคลอื่น รองลงมาคือ ท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนครูอย่างเต็มที่ และผู้บริหารคอยดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขข้อผิดพลาดของคณะครูอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านให้คำแนะนำความรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนครูอยู่เสมอ

3. การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยโดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยโดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย ครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายในประเด็นสำคัญเพื่อให้เกิดความชัดเจนได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย

จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างบรรยากาศของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของโรงเรียนและถือว่าเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน วิธี

สร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่ดีที่สุดคือ การดำเนินการให้วัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งเป็นบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของเป้าหมาย แต่ขณะเดียวกันก็จะสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน Steers & Porter (1979, pp.372-373) จากประโยชน์และคุณค่าของบรรยากาศที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้พนักงานครูเทศบาลทุกคนตระหนักถึงความสำคัญโดยร่วมมือกันทุกวิถีทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีขึ้นในโรงเรียนจนเป็นผลให้ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซากี สะมะแอ(2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมี บรรยากาศอยู่ในระดับเหมาะสมมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ (2551) ได้ ทำการวิจัยเรื่อง การจัดบรรยากาศองค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานการจัดบรรยากาศองค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ของงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสีพล พิลาสูตา (2558) จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้านและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัลวิ จารรงค์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การใน โรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มหาราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ตามทัศนะของครูโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีบรรยากาศที่เหมาะสมเหมือนกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้าน เอื้ออาทรต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานครูมีโอกาสพบปะสังสรรค์ร่วมแสดงความยินดีเนื่องในวันสำคัญๆ กับเพื่อนครู และบุคคลอื่นให้การช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนครูอย่างเต็มที่ ผู้บริหารคอยดูแลช่วยเหลือ แก้ไข ข้อผิดพลาดของคณะครูอยู่เสมอ

2. การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่

ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานครู เทศบาลไม่ว่าจะมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันต่างก็เห็นความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน และเห็นว่าทุก คนมีส่วนสำคัญโดยมีความเห็นว่าการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของ โรงเรียนและถือว่าเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญของทุกคนที่ร่วมกันสร้างให้เกิดขึ้นโรงเรียน วิธีสร้างบรรยากาศของ โรงเรียนที่ดีที่สุดคือ การดำเนินการให้วัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานใน โรงเรียนซึ่งเป็นบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของเป้าหมาย แต่ขณะเดียวกันก็จะสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน ร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน เช่นเดียวกับ แนวคิดของ Steers & Porter (1979, pp.372-373) ที่กล่าวถึงประโยชน์และคุณค่าของบรรยากาศที่ดีของ องค์กรที่สมาชิกทุกคนควรร่วมกันสร้าง จากเหตุผลดังกล่าวมาดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้พนักงานครูเทศบาล

ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญโดยร่วมมือกันทุกวิถีทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีขึ้นในโรงเรียนจนเป็นผลให้ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์ (2552, หน้า 56) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ครูและผู้บริหาร มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็นผลที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน การมอบหมายงานของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นย่อมให้ความสำคัญต่อทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน เหมาะสมตามความรู้ความสามารถไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากหรือน้อยก็จะต้องร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกันทุกคน บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่เกิดขึ้นย่อมอาศัยความตั้งใจจริงและความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน จากการร่วมมือในการสร้างบรรยากาศองค์การร่วมกันจึงทำให้พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อารยา ธนารักษ์ (2547, หน้า 57) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของ วันชัย แก้วมณี (2552, หน้า 58) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย ส่วนใหญ่กำลังอยู่ในวัยทำงานกำลังมุ่งสร้างความสำเร็จให้แก่ชีวิต ตลอดจนระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งจะมีทัศนคติคล้ายคลึงกันประกอบกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันครูและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน มีการประสานงานกันมากขึ้นร่วมตัดสินใจส่งผลให้เกิดความผูกพันและมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดการพัฒนาและก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมากต่อภาพรวมจึงทำให้พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประณีต เทศกุล (2547, หน้า 48-49) ที่ทำวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทสินเนียมไมโครเทค (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทสินเนียมไมโครเทค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเอื้ออาทรต่อกันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งการเอื้ออาทรต่อกันระหว่างบุคลากรทุกคนถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อการรักษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอย่างยิ่ง การเอื้ออาทรต่อกันเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสมัคคีปรองดอง การมีส่วนร่วมและการร่วมมือกันปฏิบัติงานอันจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังนั้นควรพัฒนาและยกระดับให้สูงขึ้น ส่วนด้านการก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องนั้นแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ แล้วถือว่าต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานครูเทศบาลได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และวิทยฐานะ โรงเรียนกำหนดนโยบายให้คณะครูทุกคนร่วมมือพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาการและสังคม ผู้บริหารนำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาคณะครูอยู่เสมอเพื่อเป็นการยกระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนและความเข้มแข็งทางวิชาการของคณะครูให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่และวิทยฐานะของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

- ชาภิ สมะแอ. (2550). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). พฤติกรรมองค์กรในการบริหารการศึกษา. เลย : สถาบันราชภัฏเลย.
- ประณีต เทศกุล. (2547). การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทสินเนียมไมโครเทค (ประเทศไทย)จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์. (2552). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ. (2551). การจัดบรรยากาศองค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระศรีพล พิลาสุตา. (2558). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรีสำนักพิมพ์.
- วันชัย แก้วมณี. (2552). การรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.
ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542). การพัฒนาองค์การและทักษะการสร้างความคิดด้านการบริหาร.

กรุงเทพฯ : เจริญการพิมพ์.

_____. (2551). รายงานติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : บริษัทเพลีน
สตูดิโอ จำกัด.

_____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์.

อารยา ธนารักษ์. (2547). การศึกษาการรับรู้บรรยากาศของบุคลากรในโรงเรียนดาราสุมุทบริหารธุรกิจ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อวลี จารงค์. (2551). บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Brown, W. & Moberg, D. (1980). **Organizational theory and management : A macro
approach**. New York : Wiley & Sons.

Fox, R., et al. (1973). **School climate improvement : A challenge to the
school administrator**. Colorado : Phi Delta Kapp.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970, Autumn). Determining sample size for research
activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-608.

Steers, R. M. & Porter, L.W. (1979). **Motivation and work behavior**. New York : McGraw-Hill.