

ความสัมพันธ์ของบรรยากาศสถานศึกษากับการบริหารของบุคลากรทาง  
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
The Relationship between Educational Institution Climate and  
Management Practices of Educational Personnel  
in Educational Service Area Office

อารีญา เกิดชู

Areeya Kerdchu

ไนตะวัน กำหอม

Naitawan Kumhom

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

Department of Educational Administration,

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College

Corresponding author, e-mail: plu1234@hotmail.com\*

Received: March 14, 2025; Revised: June 29, 2025; Accepted: June 29, 2025

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของ บรรยากาศสถานศึกษากับการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับที่ 1 คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์กร ด้านความเป็นอิสระ และอันดับสุดท้าย คือด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนตามลำดับ 2) การบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และอันดับสุดท้าย คือ

ด้านการบริหารงบประมาณ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสถานศึกษากับการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** บรรยากาศสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา, การบริหาร

## Abstract

This research aimed to: 1) investigate the level of educational institution climate as perceived by educational personnel under the Educational Service Area Office; 2) examine the level of school management practices of educational personnel; and 3) explore the relationship between the educational institution climate and the management practices of educational personnel under the Educational Service Area Office. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 385 educational personnel selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) the overall educational institution climate was at a high level. Considering each aspect, the highest was "reward and punishment," followed by "organizational structure," "conflict tolerance," "autonomy," and the lowest was "warmth and support," respectively; 2) the overall level of school management was high. The highest aspect was "academic administration," followed by "personnel administration," "general administration," and the lowest was "budget administration"; and 3) the relationship between educational institution climate and management practices of educational personnel under the Educational Service Area Office showed a moderate positive correlation at the .01 level of statistical significance.

**Keywords:** Educational Institution Climate, School Administration, Administration

---

## บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการบริหารที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยแนวทางที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) เป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่า สามารถช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา (คทาวุธ ม่วงแก้ว, 2558) การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ย่อมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม บรรยากาศของสถานศึกษาที่เปิดกว้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรยังมีส่วนช่วยให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แต่ในทางปฏิบัติ สถานศึกษาหลายแห่งยังคงเผชิญปัญหาด้านความยึดมั่นผูกพันของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานและคุณภาพการศึกษา ความผูกพันของบุคลากรต่อสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และลดอัตราการโยกย้ายของบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะโยกย้ายงานบ่อยครั้ง เนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน โครงสร้างการบริหารที่ไม่เอื้ออำนวย หรือโอกาสในการพัฒนาตนเองที่มีจำกัด (มนตรี ศรีจันทร์อินทร์, 2559) ปัญหาการขาดความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงส่งผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง แต่ยังอาจลดคุณภาพของการเรียนการสอนและความต่อเนื่องของการพัฒนาทางการศึกษา บรรยากาศขององค์กรที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร การไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือขาดระบบรางวัลที่เหมาะสม อาจทำให้บุคลากรรู้สึกห่างเหินจากองค์กรและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง (ณัฐวิภา บุรณกุล, 2552) ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสถานศึกษากับระดับความผูกพันของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแนวทางบริหารที่สามารถรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมีความเชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา การบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงาน จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา (คทาวุธ ม่วงแก้ว, 2558) การมีส่วนร่วมในการบริหารยังช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานของตนเอง เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน และลดความรู้สึก (ห่างเหิน) ต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อ

องค์กร (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) ดังงานวิจัยของ ญัฐิกา บุณกุล (2552) ที่พบว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในการกำหนดแนวทางการบริหารงาน และการมีช่องทางให้พวกเขาสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารอย่างเปิดเผย เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ การศึกษาของ มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559) ยังระบุว่าผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความภักดีต่อองค์กรในระดับสูง แม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของบุคลากร แต่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น นโยบายขององค์กร โครงสร้างการบริหาร ระบบสวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ก็ล้วนมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรต่อสถานศึกษาเช่นกัน (Litwin & Stringer, 1968) ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการทำ ความเข้าใจ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีเสถียรภาพและสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ได้ ในระยะยาว

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในบริบทขององค์กรทั่วไปและภาคธุรกิจ แต่ในบริบทของสถานศึกษายังมีการศึกษาที่จำกัดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยตรง งานวิจัยบางชิ้นมุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางที่การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษาได้ (คทาธุร ม่วงแก้ว, 2558) นอกจากนี้ งานวิจัยหลายฉบับเน้นศึกษาปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของรัฐ โครงสร้างองค์กร หรือค่าตอบแทน มากกว่าปัจจัยด้านบรรยากาศสถานศึกษาและกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) ความจำเป็นของการศึกษานี้อยู่ที่การเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของบรรยากาศสถานศึกษาต่อระดับความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการแสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างไร การศึกษาในครั้งนี้ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร ลดปัญหาการโยกย้าย และเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้มีเสถียรภาพมากขึ้น (มนตรี ศรีจันทร์อินทร์, 2559)

จากที่กล่าวมาทั้งหมด การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อสถานศึกษา บรรยากาศขององค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีบทบาทในกระบวนการบริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสามารถลดปัญหาการโยกย้ายบุคลากร และช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ปัญหาความไม่ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรยังคงเป็นความท้าทายในหลายสถานศึกษา โดยเฉพาะในกรณีที่โครงสร้างการบริหารไม่ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ งานวิจัยในอดีตมักเน้นศึกษาปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายและโครงสร้างองค์กร มากกว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันของบุคลากรโดยตรง ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีความสำคัญในการทำ

ความเข้าใจว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อบรรยากาศสถานศึกษาและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างไร ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบแนวทางการบริหารที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงพัฒนาแนวทางที่สามารถลดปัญหาการโยกย้ายบุคลากร และเสริมสร้างคุณภาพของการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไปจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วม และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศสถานศึกษากับการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของบรรยากาศสถานศึกษากับการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีการดำเนินการดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครู เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย แต่เนื่องจากประชากรเป็นกลุ่มใหญ่ และไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างแน่ชัด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงอิงจากหลักการทางสถิติ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาดแน่นอน ซึ่งพัฒนาโดย Krejcie และ Morgan (1970) สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1 - P)}{e^2}$$

โดยที่

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าคงที่จากตาราง Z สำหรับระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งเท่ากับ 1.96

P = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะตรงกับที่สนใจ กำหนดไว้ที่ 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดเมื่อไม่มีข้อมูลล่วงหน้า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้ที่  $\pm 0.05$

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ว่า

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}{(0.05)^2}$$

$$= 384.16$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น) (Krejcie & Morgan, 1970)  
 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับบรรยากาศสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Likert, 1967 อ้างใน ในตะวัน กำหม่อม, 2559)

#### 2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .902

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษานำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางด้านสถิติ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศสถานศึกษากับการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

- สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน ตามเกณฑ์ของ Best (1977)

#### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

#### **สรุปผล**

1. บรรยากาศสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอันดับที่ 1 คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์กร ด้านความเป็นอิสระ และอันดับสุดท้าย คือด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ตามลำดับ

2. การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสถานศึกษากับการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศสถานศึกษา ระดับการบริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยดังกล่าวในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยที่ได้รับสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของบรรยากาศสถานศึกษาและแนวทางการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น การอภิปรายผลนี้จะมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละองค์ประกอบหลักของการศึกษา เปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบุแนวทางที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้ต่อไป

1. บรรยากาศสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรและสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานได้ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ เป็นองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินในระดับสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าระบบการให้รางวัลและการจัดการด้านวินัยมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศเชิงบวกให้กับองค์กร บุคลากรมีความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสม และการกำหนดบทลงโทษที่เป็นธรรมช่วยให้เกิดความชัดเจนในกฎระเบียบขององค์กร รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งหมายถึงการจัดลำดับสายงานที่มีความชัดเจน และการบริหารที่มีระบบ ส่งผลให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหาความคลุมเครือในการปฏิบัติงาน ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับรองลงมา ซึ่งสะท้อนถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรง บรรยากาศเช่นนี้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และนำไปสู่การพัฒนาการทำงานขององค์กร ในขณะที่ ด้านความเป็นอิสระ อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีข้อจำกัดบางประการเกี่ยวกับการให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง หรืออาจมีกระบวนการที่ต้องพึ่งพาการตัดสินใจจากฝ่ายบริหาร

เป็นหลัก นอกจากนี้ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ซึ่งอยู่ในระดับต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีความท้าทายในด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคลากร อาจเกิดจากโครงสร้างการทำงานที่เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบมากกว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิริติภาพัฒน์ กษิติศ (2560) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและรางวัลตอบแทนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศโดยรวมของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559) ที่พบว่าบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งยืนยันถึงความสำคัญของบรรยากาศสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร จากผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านรางวัลตอบแทน โครงสร้างองค์กร และการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ด้านความเป็นอิสระและความอบอุ่นในองค์กรยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กรและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น

2. ระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาระบบการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายทางการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ได้รับการประเมินในระดับสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการแสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งหมายถึงการดูแลและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับด้านนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานในสถานศึกษา ก็ได้รับการประเมินอยู่ในระดับสูงเช่นกัน สะท้อนถึงการดำเนินงานที่มีความเป็นระบบระเบียบ และสามารถสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างราบรื่น อย่างไรก็ตาม ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินในระดับต่ำสุด ซึ่งอาจสะท้อนถึงความท้าทายในการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา การบริหารงบประมาณที่มีข้อจำกัดอาจส่งผลกระทบต่อจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา และความสามารถในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชายแดน เดชาฤทธิ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานกับกิจกรรมนักเรียนของครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการและการบริหารงานบุคคลเป็นหลัก และยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สยุมภู เหมือนนิรุทธ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรเน้นไปที่การบริหารวิชาการและบุคลากรเป็นหลัก เพื่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การบริหารงบประมาณยังคงเป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับความต้องการของบุคลากรและนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น

3. การอภิปรายผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสถานศึกษากับการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางระหว่างบรรยากาศสถานศึกษากับการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่าหากสถานศึกษามีบรรยากาศที่ดี บุคลากรก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการและการบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นสององค์ประกอบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบรรยากาศสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ ในระดับสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรของสถานศึกษามีคุณภาพดีขึ้น รองลงมาคือ การบริหารงบประมาณ ซึ่งบ่งชี้ว่าบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรสามารถช่วยให้กระบวนการจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรรู้สึกมั่นใจในการใช้ทรัพยากรขององค์กร การบริหารงานบุคคล มาเป็นลำดับถัดไป สะท้อนถึงความสำคัญของบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความเป็นธรรมในองค์กร และสุดท้าย การบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดกับบรรยากาศสถานศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากการที่ด้านนี้เกี่ยวข้องกับงานธุรการและการดำเนินงานเชิงโครงสร้างมากกว่าการมีส่วนร่วมโดยตรงของบุคลากร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข มานะปรีชางามเลิศ (2562) ซึ่งพบว่าระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกที่มีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังสนับสนุนข้อค้นพบของ สยุมภู เหมือนนิรุทธ์ (2560) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเน้นให้เห็นว่าการบริหารที่มีโครงสร้างชัดเจนและมีบรรยากาศองค์กรที่ดี ช่วยให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ กิตติภาพัฒน์ กษิติศ (2560) ยังแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ ยุภา

อรุณสวัสดิ์ (2559) ยังยืนยันว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยโรงเรียนที่มีบรรยากาศเชิงบวกมักจะมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสนับสนุนข้อค้นพบของ อาริญา แก้วเกิน (2565) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการบริหารสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรแบ่งสายงานตามโครงสร้างและสายงานการบังคับบัญชาขององค์กรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

1.2 สถานศึกษาต้องได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรในองค์กรเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

1.3 สถานศึกษาต้องมีระบบการประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาให้เป็นการตอบแทนผู้ทำงานอย่างยุติธรรม

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน

## บรรณานุกรม

กิริติภาพัชร กษิตติศ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คทาวิฑูร ม่วงแก้ว. (2558). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ชายแดน เดชาฤทธิ์. (2564). ความสัมพันธ์ของการบริหารงานกับกิจกรรมนักเรียนของครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: วิทยาลัยทองสุข.

- ณัฐธิกา บุรณกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. *การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงแข มานะปรีชางามเลิศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ในตะวัน กำห่อม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยทองสุข. โรงพิมพ์ที่คอม
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). บรรยายาองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สยมภู เหมือนนิรุทธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อาริญา แก้วเกิน. (2565). บรรยายาองค์การกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดไผ่หูช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: วิทยาลัยทองสุข.
- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and organisational climate*. Division of Research, Harvard Business School.