

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Relationships between the Organizational Climate and the Performance of
Administrators and Teachers in Schools under the Samutsakhon Primary
Educational Service Area Office

กชกร สว่างอารมณ์

โรงเรียนวัดศรีเมือง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ความรับผิดชอบ การยอมรับความขัดแย้ง ความเสี่ยงของงาน การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การให้รางวัล และโครงสร้างองค์การ 2) การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้านสนับสนุนการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .089$) กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู, ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the organizational climate of schools under the Samutsakhon primary educational service area office 2) the performance of administrators and teachers in schools under the Samutsakhon primary educational service area office and 3) the relationships between the organizational climate and the performance of administrators and teachers in schools under the Samutsakhon primary educational service area office. The samples were 136 administrators and teachers in schools under Samutsakhon educational service area office. The instruments used in this study were five-level rating scales questionnaires. The statistics in the data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research findings were revealed that: 1) the organizational climate of schools under the Samutsakhon primary educational service area office in overall aspect were at high levels. When considering in each aspect by descending order were as the organizational unique, responsibility, conflict acceptance, risk of performance, support, performance standards, warmth, reward, and organizational structure respectively; 2) the performance of schools under the Samutsakhon primary educational service area office in overall aspect were at high levels. When considered the performance of each aspect by descending order were as the teaching support behaviors, teaching behaviors and self-development behaviors, and 3) the organizational climate ($r = .089$) was positively and statistical significantly correlated with the performance of administrators and teachers in schools under the Samutsakhon primary educational service area office at level .01.

Keywords: Organizational Climate, Performance of School Administrators and Teachers, Primary Education

บทนำ

การบริหารจัดการองค์การในสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่าย ต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้ นำให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของ

บุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาดำรงอยู่ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์ร่วมกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย สร้างขวัญและกำลังใจที่ดี สร้างความพึง

พอใจในการทำงาน ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ก็จะทำให้องค์การเกิดปัญหาความขัดแย้ง มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ มีการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศองค์การนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิลเลียม กวาร์ตีสรี, 2557) การปฏิรูปครูหรือพัฒนาครูจึงเป็นแนวทางที่สำคัญและควรที่จะได้รับการเอาใจใส่การทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความต้องการของครู การบริหารนั้นองค์ประกอบที่นักบริหารให้ความสำคัญก็คือ “องค์การ” เพราะในองค์การนั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความสำเร็จของงาน เพราะองค์การเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีจุดหมายเดียวกัน

เพื่อดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การถือเป็นระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ (Barnard, 1979) การศึกษาองค์การจึงเป็นความพยายามที่กระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายทางการบริหารที่มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง ในองค์การแต่ละองค์การนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ซึ่งได้แก่ คน เทคนิคความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร หรือที่เรียกว่า สารสนเทศ โครงสร้าง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ มนุษย์จัดตั้งองค์การขึ้นมาก็เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์การจึงต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน หากองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจะนำมาซึ่งการจัดโครงสร้างอันประกอบไปด้วยหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การนั้นๆ และในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งขององค์การแต่ละองค์การจะมีปัญหาที่จะเข้ามาอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงาน ความเข้าใจเนื้องาน กฎระเบียบของแต่ละองค์การ และสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่อาจจะเอื้อหรือไม่เอื้อในการทำงาน ซึ่งบางแห่งเป็นบรรยากาศที่อบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน บางแห่งนั้นเต็มไปด้วยบรรยากาศที่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นซึ่งกันและกัน หรือบางแห่งจะมีสิ่งที่เข้ามาทำลายความสามารถของบุคลากรในองค์การนั้นอยู่เสมอๆ (ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์, 2548) จากที่กล่าวมาในช่วงต้นจะเห็นว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์จะทำให้ครูทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยศึกษาบรรยากาศองค์การ ตามแนวความคิดของ Litwin and Stringer (1986) มี 9 ด้าน คือ 1) โครงสร้าง

องค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การยอมรับความขัดแย้ง 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และการปฏิบัติงานครู ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2551) พิชัย ไชยสงคราม และดำรง ประเสริฐกุล (2542) และยนต์ ชุ่มจิต (2550) มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 136 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจาก Litwin and Stringer (1986) มี 9 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การยอมรับความขัดแย้ง และ 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และการปฏิบัติงานครู ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2551) พิชัย ไชยสงคราม และดำรง ประเสริฐกุล (2542) และยนต์ ชุ่มจิต (2550) มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน 2) พฤติกรรมการ

ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน และ
3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา
ตนเอง มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง
บรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
มาวิเคราะห์เนื้อหาและสาระ (Documentary
Research) เพื่อนำไปประกอบในการสร้าง
แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้น เพื่อสอบถาม
ความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การ ใน 9 ด้าน
จำนวน 27 ข้อ และการปฏิบัติงาน ใน 3 ด้าน
จำนวน 15 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5
ระดับ ตามแบบของ Likert (1967) คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด นำเครื่องมือที่
สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อ
ตรวจสอบความชัดเจนของคำถามและสิ่งที่ควร
ปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข
แล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อ
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content
Validity) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณา
ของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
พิจารณาอีกครั้ง. หาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out)
กับครูในโรงเรียนสมฤดีสมุทรสาคร จำนวน 30
คน ตามวิธีการของ Cronbach's Alpha (1990)

สรุปผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก (Mean = 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ
(Mean = 4.02) ความรับผิดชอบ
(Mean = 3.98) การยอมรับความขัดแย้ง
(Mean = 3.97) ความเสี่ยงของงาน
(Mean = 3.91) การสนับสนุน (Mean = 3.89)
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Mean = 3.84)
ความอบอุ่น (Mean = 3.79) การให้รางวัล
(Mean = 3.76) และโครงสร้างองค์การ
(Mean = 3.71) ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
(Mean = 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน
(Mean = 4.03) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้าน
การสอน (Mean = 3.86) และพฤติกรรมการ
ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง
(Mean = 3.79) ตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับสูง ($r = .089$) กับ
การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

1. บรรยายภาคองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ทำวิจัยเรื่อง บรรยายภาคองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน สมาชิกยอมรับ รวมทั้งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การสื่อความหมายในองค์การทั้งจากผู้บริหารกับบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ระหว่างองค์การกับสังคม เป็นแบบอิสระ ทำให้ได้ข่าวสารข้อมูลทั่วกัน มีการกระจายอำนาจเหมาะสม บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ ไม่มีการแย่งอำนาจ ไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่มย่อยบุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ บุคลากรจะทราบจุดมุ่งหมายขององค์การของตนเองดี และมีความผูกพันว่าเป็นสมาชิกขององค์การนั้น บุคลากรมีความพึงพอใจในงานมีความสุขในชีวิต สร้างสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ปรับกระบวนการทำงาน เปลี่ยนจุดมุ่งหมาย ผลิตสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาอยู่ตลอดเวลาที่มีความเป็นตัวของตัวเอง และสนองความต้องการของสังคมไปในทิศทางบวกสามารถปรับตัวได้ดีกว่าความต้องการของสังคม และเมื่อทรัพยากรมีจำกัดมีโครงสร้างองค์การที่แข็งแรง มีกระบวนการ

แก้ปัญหาที่ดี และมีการประเมินผลขององค์การที่ดี

2. การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ท่าฉลาด (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายภาคองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสุขของพนักงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งจะแสดงออกในทางบวก ทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จประกอบด้วย ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความรู้สึกพอใจในค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น ได้ทำงานตรงความต้องการและความกดดันสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยในการทำงาน เมื่อออกจากงาน ได้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน การรักษาพยาบาล การลา เงินชดเชยต่าง ๆ

3. บรรยายภาคองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวรรณ กันวิเชญ (2559) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยายภาคองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูใน

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายห้วยหินลาด อำเภอดงหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า
มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ห้วยหินลาด อำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มี
ทัศนคติทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน
ถ้าครูอยู่ในบรรยากาศที่สอดคล้องกับความต้องการ
แล้วก็จะทำให้ครูมีพฤติกรรมการทำงาน
ที่ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะ
ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
และคุณภาพการศึกษาในที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร

ต้องสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูรู้สึกว่าเป็น
เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญภายใต้องค์กรนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรจัดระบบโครงสร้าง
องค์การของโรงเรียนใหม่ เช่น สร้างกฎและ
ระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีการ
เรียกประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับครูผู้สอนถึง
ขั้นตอนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น
2. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการ
พบปะพูดคุยเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บริหารและครูให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**.
กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). **บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- พิชัย ไชยสงคราม และดำรง ประเสริฐกุล. (2542). **ความเป็นครู: Self-actualization for teachers**.
อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิไล กวางศิริ. (2557). **การศึกษามรรยาการองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สุมาลี ท่าฉลาด. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.**

อภิวรรณ กันวิเชญ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Barnard, C. I. (1979). **Functions of an executive.** Cambridge. Mass: Harvard University. New York: John Willey and Sons.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3): 608-610.

Litwin, G. H. and Stringer, R. A., Jr. (1968). **Motivation and organization climate.** Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University: 81-82.