

บรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการ
อาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท
Organizational Climate and Performance of Educational Personnel in Vocational
Education Institutions under the Office of the Vocational
Education Commission in Chai Nat

จิตติภรณ์ หวานใจ¹, ปราการ เกิดมีสุข²

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ความรับผิดชอบ การยอมรับความขัดแย้ง ความเสี่ยงของงาน การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การให้รางวัล และโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ 2) การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และ 3) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .089$) กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา, การอาชีวศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of organizational climate in vocational education institutions under the office of the vocational education commission in Chai Nat 2) the level of educational personnel's performance in vocational education institutions under the office of the vocational education commission in Chai Nat and 3) the relationships between organizational climate and performance of educational personnel in vocational education institutions under the office of the vocational education commission in Chai Nat. The samples were 3 college administrators and instructors in colleges under the office of the vocational education commission in Chai Nat. The instrument used in this study was five-level rating scales questionnaires. The statistics were used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research findings were: 1) the level of organizational climate in vocational education institutions under the office of the vocational education commission in Chai Nat in overall aspect was at high levels. When considering in each aspect by descending order, they were organizational unique, followed by responsibility, conflict acceptance, risk of performance, support, performance standards, warmth, reward and organizational structure respectively; 2) the level of educational personnel's performance in vocational education institutions under the office of the vocational education commission in Chai Nat in overall aspect was at high levels. When considering in each aspect by descending order, they were teaching support behaviors, followed by teaching behaviors, and self-development behaviors respectively; and 3) the organizational climate was high positive correlation coefficient ($r = .089$) with performance of educational personnel in vocational education institutions under the office of the vocational education commission in Chai Nat and there was a statistically significant at level .01.

Keywords: Organizational Climate, Performance of Educational Personnel, Vocational Education

บทนำ

การปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษาหรือพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นแนวทางที่สำคัญและควรที่จะได้รับการเอาใจใส่การ

ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาการบริหารนั้นองค์ประกอบที่นัก

บริหารให้สำคัญก็คือ “องค์กร” เพราะในองค์กรนั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความสำเร็จของงาน เพราะองค์กรเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีจุดหมายเดียวกัน เพื่อดำเนินการใดๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์กรถือเป็นระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ (Barnard, 1979) การศึกษาองค์กรจึงเป็นความพยายามที่กระทำมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายทางการบริหารที่มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงที่สุดนั่นเอง ในองค์กรแต่ละองค์กรนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ซึ่งได้แก่ คน เทคนิคความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร หรือที่เรียกว่า สารสนเทศ โครงสร้าง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ มนุษย์จัดตั้งองค์กรขึ้นมาเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน หากองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจะนำมาซึ่งการจัดโครงสร้างอันประกอบไปด้วยหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ และในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งขององค์กร แต่ละองค์กรจะมีปัญหาที่จะเข้ามาอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงาน ความเข้าใจเนื้องาน กฎระเบียบของ แต่ละองค์กร และสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่อาจจะเอื้อหรือไม่เอื้อในการทำงาน ซึ่งบางแห่งเป็นบรรยากาศที่อบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน บางแห่งนั้นเต็มไปด้วยบรรยากาศที่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นซึ่งกันและกัน หรือบางแห่งจะมีสิ่งที่เข้ามาทำลายความสามารถของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

อยู่เสมอ ๆ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2548) จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง

การศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยศึกษาบรรยากาศองค์กร ตามแนวความคิดของ Litwin and Stringer (1986) มี 9 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การยอมรับความขัดแย้ง และ 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวความคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) (2551) พิชัย ไชยสงคราม และ ดำรง ประเสริฐกุล (2542); และยนต์ ชุ่มจิต (2550) มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท มาวิเคราะห์เนื้อหาและสาระ เพื่อนำไปประกอบในการสร้างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้น เพื่อสอบถามบรรยากาศองค์กร ใน 9 ด้าน จำนวน 27 ข้อ และการปฏิบัติงาน ใน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการของ Cronbach's Alpha (1990)

สรุปผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก (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. การปฏิบัติงานของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน (Mean = 4.03) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (Mean = 3.86) และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง (Mean = 3.79) ตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .089$) กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากองค์การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน สมาชิกยอมรับ รวมทั้งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การสื่อความหมายในองค์การทั้งจากผู้บริหารกับบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ระหว่างองค์การกับสังคม เป็นแบบอิสระ ทำให้ได้ข่าวสารข้อมูลทั่วกัน มีการกระจายอำนาจเหมาะสม บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ ไม่มีการแย่งอำนาจ ไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่มย่อยบุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ บุคลากรจะทราบจุดมุ่งหมายขององค์การของตนเองดี และมีความผูกพันว่าเป็นสมาชิกขององค์การนั้น บุคลากรมีความพึงพอใจในงานมีความสุขในชีวิต สร้างสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ปรับกระบวนการทำงาน เปลี่ยนจุดมุ่งหมาย ผลิตสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีความเป็นตัวของตัวเอง และสนองความต้องการของสังคมไปในทิศทางบวกสามารถปรับตัวได้ดีกว่าความต้องการของสังคม และเมื่อทรัพยากรมีจำกัดมีโครงสร้างองค์การที่แข็งแรง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ดี และมีการประเมินผลขององค์การที่ดี

2. การปฏิบัติงานของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ทาฉลาด (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความสุขของพนักงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งจะแสดงออกในทางบวก ทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความรู้สึกพอใจในค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น ได้ทำงานตรงความต้องการและความถนัด สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยในการทำงาน เมื่อออกจากงาน ได้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน การรักษาพยาบาล การลา เงินชดเชยต่างๆ

3. บรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์กันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวรรณ กันวิเชฐ (2559) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอกอสุ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า

เอกสารอ้างอิง

- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2548). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.

มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอกอสุ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีทัศนคติทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานถ้าครูอยู่ในบรรยากาศที่สอดคล้องกับความต้องการแล้วก็จะทำให้ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพการศึกษาในที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญภายใต้องค์การนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรจัดระบบโครงสร้างองค์การของสถาบันใหม่ เช่น สร้างกฎและระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีการเรียกประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับครูผู้สอนถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น
2. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการพบปะพูดคุยเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

พิชัย ไชยสงคราม และ ดำรง ประเสริฐกุล. (2542). **ความเป็นครู: Self-actualization for teachers.**

อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). **ความเป็นครู.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วิไล กวางศิริ. (2557). **การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.). (2556). **หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ**

พุทธศักราช 2556 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษา (สอศ.).

อภิวรรณ กันวิเชียร. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการ**

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดันทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว 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.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing.** 5th ed. New York: Harper Collins Publishers, Inc.

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

Likert, R. (1967). **The method of constructing and attitude scale.** Reading in Attitude Theory and Measurement: 90-95.

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.