

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

**Relationships Between Organizational Climate and Organizational
Citizenship Behaviors of Teachers under the Secondary
Educational Service Area Office Trang Krabi**

จิตารัตน์ อินทรเสนี,

ละมุล รอดขวัญ และ มังกรแก้ว ดรณศิลป์

วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

Tidarat Intarasanee

Lamun Roodkhuan and Mumgornkaew Daroonsin

Southern College of Technology, Thailand

Corresponding Author, E-mail: tidarat.intarasanee@gmail.com

บทคัดย่อ

บรรยากาศในองค์การมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอย่างยิ่ง หากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีย่อมทำให้สมาชิกในองค์การนั้นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บรรยากาศองค์การในโรงเรียน 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู และ 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน โดยใช้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .944 และ .929 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .821$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ การปฏิบัติงานในองค์การนั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึง

* วันที่รับบทความ: 2 เมษายน 2565; วันที่แก้ไขบทความ 11 เมษายน 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 19 เมษายน 2565

ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักแล้ว ควรมีการแสดงความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ เคารพให้เกียรติผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้น มีการแสดงความร่วมมือในเรื่องต่าง ๆ และปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดอย่างเคร่งครัด

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

Abstracts

The organizational climate is very important to the organizational citizenship behaviors. If any organization has a good organizational climate, it will cause its citizen to have good organizational citizenship behaviors. The purposes of this research were to study 1) organizational climate in schools, 2) organizational citizenship behaviors of teachers, 3) relationships between core organizational climate and organizational citizenship behaviors of teachers and 4) the problems and suggest solutions for core organizational climate and organizational citizenship behaviors of teachers. A sample of 327 government teachers under The Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's sampling method. and using stratified random sampling, and simple random sampling. A five-point rating scale. The reliability coefficients of .944 and .929 was employed as the research instrument. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficients

The findings were as follows: 1) organizational climate in schools the overall was found at a high level as in all individually considered aspects, 2) being organizational citizenship behaviors of teachers the overall was found at a good level as in all individually considered aspects, 3) there were high levels of positive relationships between core organizational climate and organizational citizenship behaviors of teachers ($r = .821$) with a statistical difference at the .001 level, and 4) suggestions in addition to having to consider the common interests as the main There should be a sincere show of helping each other. respect for others have patience Show cooperation in various matters and strictly follow the rules set by the organization.

Keywords: Organizational climate; Organizational citizenship behaviors of teachers

บทนำ

โรงเรียนเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังในการบริหารงาน ซึ่งการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ โดยสิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรก คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีต่ออิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิก และมีส่วนช่วยในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำ และขวัญกำลังใจ ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เหมาะสมของสมาชิก บรรยากาศในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968 : 205) ที่ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบ

ของสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งบุคลากรที่อยู่และทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงทางอ้อม ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยบรรยากาศองค์การตามแนวคิดนี้ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างการทำงาน 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยง 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การโต้แย้ง และ 9) ความภาคภูมิใจต่อองค์การ

ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำ เทคนิค และวิธีการในการจัดการบริหาร เพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรภายในโรงเรียนให้ทำตามหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารเห็นความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์และมีวิธีการจัดการบริหารที่ดีย่อมทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และโรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ต้องการอย่างมีความสุข และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะหากหน่วยงานใด มีบรรยากาศองค์การที่ดีแล้ว ก็จะทำให้สมาชิกในองค์กรนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย (สุชา นุช พันธ์นิยะ, 2553 : 66) บรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์จึงส่งผลดีต่อการทำงานของสมาชิกในองค์กรและเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551 : 126)

เมื่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรมีประสิทธิภาพ ย่อมสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้มแข็ง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี พฤติกรรมเหล่านี้ถือเป็นการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วย ความสนใจ ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดการเป็นสมาชิกที่ดีของออร์แกน (Organ, 1987 : 8-13) ซึ่งได้เสนอแนวคิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) การคำนึงถึงผู้อื่น 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การมีส่วนร่วมในองค์การ และ 5) ความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งจะสามารถลดความขัดแย้งภายใน เพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มผลการทำงาน ตลอดจนเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์การเกิดการพัฒนา ปรับปรุง จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ (ปาริชาติ ปานสำเสียง, 2555 : 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 44 โรงเรียน โดยโรงเรียนแต่ละแห่งมีความพร้อมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968 : 205) และแนวคิดการเป็นสมาชิกที่ดีของออร์แกน (Organ, 1987 : 8-13) เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ใช้เป็นแนวทางในการจัดบรรยากาศที่พึงประสงค์ขององค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู อันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี งบประมาณ 2563 ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ 9 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างการทำงาน 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยง 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) ความขัดแย้ง และ 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) การคำนึงถึงผู้อื่น 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การมีส่วนร่วมในองค์การ และ 5) ความสำนึกในหน้าที่ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,171 คน จาก 44 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 - 610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) พร้อมทั้งหาสัดส่วนของแต่ละชั้นตามขนาดของโรงเรียน จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากการจับสลากชื่อโรงเรียนในแต่ละขนาดโรงเรียน และจับสลากรายชื่อครูตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู จำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) คือ ดีมาก ดี ปานกลาง ควรปรับปรุง และปรับปรุง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) คือ มากอย่างยิ่ง มาก ปานกลาง น้อย และน้อยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู เพื่อเป็นกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษา

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ 9 ด้าน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารโรงเรียน และด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม (Content Validity) จากนั้นนำร่างแบบสอบถามไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งค่าดัชนี IOC รายข้อ ต้องได้ค่าความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป จึงถือเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 0.97

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำนวน 30 คน นำผลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู เท่ากับ .944 และ .929 ตามลำดับ

3.7 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำไปจัดพิมพ์เพื่อรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี และขอความอนุเคราะห์ในการประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ My Office พร้อมแนบรายชื่อครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและ QR Code แบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ขอแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ จำนวน 321 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.17 จากนั้นนำไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี โดยเลือกศึกษาบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968 : 205) 9 ด้าน คือ โครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความขัดแย้ง และความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และผู้วิจัยได้ศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีที่ต่อองค์การตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1987 : 8-13) 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การมีส่วนร่วมในองค์การ และความสำนึกในหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังแผนภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)
บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968 : 205) 1) โครงสร้างการทำงาน (Structure) 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) การให้รางวัล (Reward) 4) ความเสี่ยง (Risk) 5) ความอบอุ่น (Warmth)

6) การสนับสนุน (Support)
7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards)
8) ความขัดแย้ง (Conflict)
9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (Identity)
ตัวแปรตาม (Dependent Variable)
การเป็นสมาชิกที่ดีที่ต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behaviors) ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1987 : 8-13)
1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
4) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Civic Virtue)
5) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.30 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.50 ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.80 มีตำแหน่งเป็นครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.40 และเป็นครูในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.90

2. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ

ผลการวิเคราะห์พบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ โครงสร้างการทำงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัล และความเสียง ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับบรรยากาศองค์การ โดยรวมและรายด้าน

ที่	บรรยายการองค์การ	$(\bar{X})$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านโครงสร้างการทำงาน	4.29	0.43	ดี	1
2	ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.43	ดี	3
3	ด้านการให้รางวัล	4.18	0.48	ดี	6
4	ด้านความเสี่ยง	4.18	0.41	ดี	6
5	ด้านความอบอุ่น	4.23	0.50	ดี	4
6	ด้านการสนับสนุน	4.20	0.49	ดี	5
7	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.28	0.41	ดี	2
8	ด้านความขัดแย้ง	4.18	0.49	ดี	6
9	ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ	4.28	0.47	ดี	2
รวม		4.23	0.38	ดี	

n = 321

3. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ความสำนึกในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในองค์การ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในองค์การ ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยรวมและเป็นรายด้าน

ที่	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู	$(\bar{X})$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	การให้ความช่วยเหลือ	4.28	0.47	มาก	5
2	การคำนึงถึงผู้อื่น	4.31	0.47	มาก	4
3	ความอดทนอดกลั้น	4.32	0.43	มาก	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ	อันดับ
4	การมีส่วนร่วมในองค์กร	4.33	0.43	มาก	2
5	ความสำนึกในหน้าที่	4.39	0.46	มาก	1
รวม		4.33	0.40	มาก	

n = 321

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู

ผลการวิเคราะห์พบว่า บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .821 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู

บรรยากาศองค์การ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู	
	r	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างการทำงาน (x1)	.648***	ค่อนข้างสูง
2. ด้านความรับผิดชอบ (x2)	.704***	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการให้รางวัล (x3)	.624***	ค่อนข้างสูง
4. ด้านความเสี่ยง (x4)	.648***	ค่อนข้างสูง
5. ด้านความอบอุ่น (x5)	.643***	ค่อนข้างสูง
6. ด้านการสนับสนุน (x6)	.675***	ค่อนข้างสูง
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (x7)	.729***	ค่อนข้างสูง
8. ด้านความขัดแย้ง (x8)	.686***	ค่อนข้างสูง
9. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (x9)	.769***	ค่อนข้างสูง
รวม	.821***	สูง

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล และด้านความเสี่ยง จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเพราะโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ได้มีการกำหนดโครงสร้างในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ครูมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด และครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บรรยากาศภายในองค์การอยู่ในระดับที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ บุตรกุล และคณะ (2561 : 127) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีมีการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรมีการรับรู้ต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์การ มีการแบ่งสายบังคับบัญชาตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ในการทำงาน รวมทั้งองค์การมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน เกิดความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูประกอบกับนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายทั่วไป ข้อที่ 4 ที่ว่าการส่งเสริมและยกฐานะของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคม เป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนมีฐานะและคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน

สำหรับบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ที่พบจากการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การกำหนดโครงสร้างการบริหารและขอบข่ายหน้าที่ไว้ชัดเจน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ที่มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคลที่มีความชัดเจน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานภายในองค์การเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของกนกกรณ์ เช็นกลาง (2563 : 10) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชน ในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศในองค์กร โดยภาพรวมทั้ง 9 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีอิสระ รองลงมาคือ การทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด อาจเป็นเพราะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณี บุญเกียรติ (2559 : 81) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการให้รางวัล พบว่า บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นแล้วได้รับโอกาส ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานดีจะได้รับยกย่องและยอมรับ ซึ่งเห็นได้ว่าการได้รับโอกาสหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นเป็นเป้าหมายสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคคลทุกองค์กร ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในงานเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวรรณ กันวิเชิญ (2559 : 75) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับปุดดินทร์อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับปุดดินทร์อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความเสี่ยง พบว่า บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การตัดสินใจในการดำเนินงานกระทำด้วยความระมัดระวัง รองลงมาคือ การติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่สามารถรับรู้ได้ถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากความรู้สึก ความเปลี่ยนแปลงของงาน จึงมีการปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดหรือความเสี่ยงอาจจะเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2563 : 21) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศ

องค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความอบอุ่น พบว่า บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การมีมิตรภาพที่ดีภายในองค์กร มีความห่วงใย และเข้าใจกัน รองลงมา คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร เห็นได้ว่าครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา ตรี กระบี่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นกับผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากองค์การในการทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานอยู่เป็นเวลานาน ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร จึงจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย และสามารถสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีความน่าอยู่มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวรรณ กันวิเชฐ (2559 : 75) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสนับสนุน พบว่า บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การส่งเสริมให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต รองลงมา คือ การสนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ อาจเป็นเพราะการสนับสนุนของคนในองค์การไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาตรี กระบี่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องการให้คำปรึกษา แนะนำ การสนับสนุนในเรื่องเครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานอธิการบดี (2560 : 5) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรภายในหน่วยงานสังกัดสำนักงาน อธิการบดีต่อบรรยากาศการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจของบุคลากรภายในหน่วยงานสังกัด สำนักงานอธิการบดีต่อบรรยากาศการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงานและมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.7 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมา คือ การรับรู้ระดับเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรี กระบี่มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน จึงทำให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561 : 41) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐาน มีค่าระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความขัดแย้ง พบว่า บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การให้ความสำคัญกับปัญหามากกว่าการไม่สนใจหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น รองลงมาคือ การยอมรับความขัดแย้งในองค์กรเป็นเรื่องปกติ อาจเป็นเพราะปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นส่งผลต่อความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ จึงให้ความสำคัญกับการจัดการปัญหาความขัดแย้ง อย่างไรก็ตามความขัดแย้งนั้น ถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด เนื่องจากบุคคลหลายคนที่ทำงานร่วมกัน ตำแหน่งงานต่างกัน มีอายุต่างกัน วุฒิภาวะต่างกัน รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จึงส่งผลต่อความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเนื่องจากสามารถนำมาปรับเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวรรณ กันวิเชิญ (2559 : 75) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่พบดินทร์อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การมีความเคารพต่อผู้บริหาร รองลงมาคือ การคำนึงถึงผล ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เห็นได้ว่าการให้ความสำคัญซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญที่ควรมีในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสดงความรักต่อผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงการให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตปราโมทย์ วัฒนรัตน์ (2561 : 34) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรมหาชน ผลการศึกษาพบว่า องค์กรมหาชนมีระดับบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำนึกในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในองค์กร ความอดทนอดกลั้น การคำนึง ถึงผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในองค์กร อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตรัง กระบี่ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่เป็นอย่างดี ส่งผลให้โดยภาพรวมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร คุณหงษ์ (2561 : 11) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงสยาม เซนต์คาร์ลอส ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงสยามเซนต์คาร์ลอส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นและด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ

สำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ที่พบจากการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เห็นได้ว่าครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างดี รวมไปถึงการปฏิบัติงานที่มีความเต็มที่และเต็มใจโดยที่ไม่ได้มองว่างานที่ปฏิบัตินั้นจะได้รับผลตอบแทนคุ้มค่ากับงานการปฏิบัติงานหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช และคณะ (2563 : 184) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานเสมอ รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นได้ว่าครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ เป็นอย่างมาก เนื่องจากว่า การปฏิบัติงานร่วมกันจำเป็นต้องให้ความสำคัญ ความใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช และคณะ (2563 : 184) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การพยายามทำงานให้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ รองลงมาคือ การมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เห็นได้ว่า การปฏิบัติงานในองค์กรย่อมมีความกดดันในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ จึงจำเป็นต้องมีความอดทนอดกลั้นในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช และคณะ (2563 : 184) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตามท้องที่การมอบหมาย รองลงมาคือ การให้ความสนใจ ติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ อาจเป็นเพราะการกำหนดเป้าหมายและหน้าที่งานของแต่ละบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ที่มีความชัดเจน จึงทำให้ครูทุกท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้ง ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร คุณหงษ์ (2561 : 13) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงสยาม เซนต์คาร์ลอส ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลกรุงสยามเซนต์คาร์ลอส ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ การปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ การเต็มใจที่จะทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ อาจเป็นเพราะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเข้าใจในงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี มีความตั้งใจและเต็มที่ทุกครั้งกับการปฏิบัติงาน โดยมองว่างานที่รับผิดชอบจะเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช และคณะ (2563 : 184) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ติดองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง ระเบียบ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .821 อาจเป็นเพราะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง ระเบียบให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี รวมถึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง ระเบียบ กำหนดไว้ รวมไปถึงยังตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ บุตรกุล และคณะ (2561 : 127) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนแปลงครูและบุคลากร ให้เป็นผู้ที่มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้บริหารจะชักนำครูและบุคลากรให้มองไกลเกินกว่าความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสู่จะแห่งตน และความ เป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเองและของผู้อื่น รวมทั้งขององค์การและสังคม

4. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามักจะละเลยการรับฟัง ปัญหาของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจ รวมถึงการสั่งการในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว และแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและบุคลากร ภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังปรากฏปัญหาเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เกิดความเข้าใจผิด ความคิดเห็นไม่ตรงกัน ทะเลาะเบาะแว้ง หรือมีปัญหาภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันไม่เป็นผลดีเท่าที่ควร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การในด้านความขัดแย้ง โดยการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งในองค์กรและการบริหารความขัดแย้ง เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารงานในองค์กร เน้นให้ผู้บังคับบัญชาเปิดใจยอมรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากร ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของ องค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ เพื่อให้การทำงาน มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของครู โดยการสนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ การสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาคุณวุฒิของตนให้สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาความก้าวหน้าในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้หลักของความเท่าเทียมมาเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่ามีค่าและมีความสำคัญกับองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาโดยการจัดกิจกรรม อบรมสัมมนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรม ความสามัคคี กันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จของโรงเรียน มีการชี้แจงและแจ้งให้บุคลากรในโรงเรียนทราบเกี่ยวกับกฎเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการให้รางวัลตามผลงานอย่างเป็นธรรม และควรมีการนำข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาพูดคุย เปิดใจรับฟังปัญหา และร่วมกันแก้ปัญหาโดยมุ่งผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- กมลกาญจน์ อรุณรัตน์. (2563). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10 (1), 18-26.
- กนกกรณ์ เช่นกลาง. (2563). บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นภาพร คุณหงษ์. (2561). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร. คาร์ลอส. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เบญจวรรณ ศฤงคาร. (2561). *บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน*ของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร* ผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การ จัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- ลดาพร เอกพานิช และคณะ. (2563). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 14 (1), 175-193.
- ศุภวัฒน์ บุตรกุล และคณะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*. 12 (2), 121-131.
- สำนักงานอธิการบดี. (2560). *ความพึงพอใจของบุคลากรภายในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อบรรยากาศการทำงาน*. สำนักงานอธิการบดี. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชานุช พันธนิยะ. (2553). *บรรยากาศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุดปราโมทย์ วัฒนรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*. 12 (1), 28-38.
- อภิวรรณ กันวิเชิญ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่พบดินทร์อำเภอดงหลวง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้วเขต 2. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607 - 610.
- Litwin, George H. and Robert A. Stringer, Jr. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Massachusetts: Heath & Company.