

แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

Guideline For the Management of Organizational Climate to A Happy Work Place For Teachers In Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 2

ปฏิวร บัวแสงรัตน์¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์นาภรณ์ นันท์² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ³
Patiwat Buasaengrattana¹ Asst. Prof. Dr.Sakdinaporn Nuntee² Asst. Prof. Dr.Suchart Bangwiset³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2) ศึกษาแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูและ 3) ประเมินแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะเวลา คือ ระยะเวลาที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารบรรยากาศ องค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ปีการศึกษา 2564 เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะเวลาที่ 2 การสนทนากลุ่มเป้าหมาย จำนวน 11 คน ประกอบด้วย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครู จำนวน 2 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ระยะเวลาที่ 3 การประเมินเชิงผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 1.1) สภาพปัจจุบัน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือความเอื้ออาทรต่อกัน ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.11$, S.D.=0.69) และ 1.2) สภาพที่พึงประสงค์พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีขวัญและกำลังใจสูง ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือโอกาส

คำสำคัญ: ความสุขในการปฏิบัติงานของครู แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การ

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

¹Master of Education Program in Educational Administration of Education Loei Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

^{2,3}Course teacher in Master of Educational Program of Education Loei Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ปฏิวร บัวแสงรัตน์, pompatiwet@gmail.com

รับเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566 แก้ไข 15 มีนาคม 2566 ตอรับ 16 มีนาคม 2566

ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิดพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุข 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 3.1) องค์ประกอบภารกิจและกำลังใจสูง 3.2) องค์ประกอบความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 3.3) องค์ประกอบปรับปรุงสถานศึกษา 3.4) องค์ประกอบภารกิจกำลังในการทำงาน 3.5) องค์ประกอบที่มีโอกาสในการทำงาน 3.6) องค์ประกอบความไว้วางใจ 3.7) องค์ประกอบความเอื้ออาทรต่อกัน และ 3.8) องค์ประกอบความยอมรับนับถือ 4) ประเมินแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพบว่า 4.1) ด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.43) รองลงมาได้แก่ 4.2) ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 4.3) ด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.51)

ABSTRACT

The purposes of the study were: 1) to study current condition, desired condition and needs of guideline for the management of organizational climate to a happy work place for teachers in schools under Loei primary educational service area office 2, 2) to investigate the guideline for the management of organizational climate to a happy work place for teachers in schools, and 3) to evaluate the guideline for management of organizational climate to a happy work place for teachers in schools. The study was divided into 3 phases. Phase 1 was study current condition, desired condition and needs of the management of organizational climate a happy work place for teachers in academic year 2021 using questionnaires. Statistical methods used for analysis were percentage, mean and standard deviation. Phase 2, group discussion was carried out by 3 lecturers in department of educational administration, faculty of education, Loei Rajabhat University, 1 deputy director of office of primary educational service area 2, 1 supervisor, 3 school directors, 2 teachers, and 1 school committee. Phase 3, connoisseurship experts evaluation was managed towards guideline for the management of organizational climate to a happy work place for teachers including congruity, propriety, feasibility and utility. Statistics methods used for analysis were mean and standard deviation.

The results were as follows:

1. The overall of the current condition for the management guideline of organizational climate to a happy work place for teachers in schools under Loei primary educational service area office 2 was at a high level ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.61). Considering each category, respectability was at a highest level ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.67); followed by generosity ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.65) while academic and social progress was at a lowest level ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.69). The overall of the desired condition was at a highest level ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.49). Considering each category, morale encouragement was at a highest level ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.43); followed by working opportunity ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.47) while respectability was at a lowest level ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.56).

2. The guideline for the management of organizational climate to a happy work place for teachers in schools was included: 1) basic principles and concepts 2) objectives 3) 8 factors of management of organizational climate to a happy work place which were morale encouragement, academic and social progress, educational institution improvement, cooperation, working opportunity, trust, generosity, and respectability. 3) The overall of propriety towards the guideline for the management of organizational climate to a happy work place for teachers in schools was at a highest level ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.43); followed by feasibility and utility ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.51) whereas congruity was at a lowest level ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.51).

Keywords: Happiness In the Work of Teachers, Organizational Climate Management Guidelines

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องพยายามปรับเปลี่ยนและตั้งนิยามนโยบายให้เท่าทัน กระแสการเปลี่ยนแปลง นโยบายพื้นฐานของรัฐมาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแผนนโยบายด้านการศึกษาดังต่อไปนี้ พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการจัด การศึกษาในทุกกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม โลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึก ของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย ดำเนินถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 23)

บรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากคนที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่บทบาทความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของพวกเขา ความไม่ยืดหยุ่น ของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กรตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มองไม่เห็น หรือจับต้องได้แต่รู้สึกและรับรู้ได้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรซึ่ง ทศนคติค่านิยมปทัสถาน และความรู้สึกของคนที่มีต่อ องค์กรเรียกว่า “บรรยากาศขององค์กร” โดยบรรยากาศขององค์กรนั้นมีความสำคัญ ต่อผู้บริหารและบุคลากรอื่นด้วยเหตุผล สามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศขององค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สอง ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นพลตอบรรยากาศขององค์กร หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานภายในองค์กร ประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรและองค์กร ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจของคนในองค์กร และองค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามัคคีมีความเข้าใจกันมีขวัญกำลังใจดีปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจมีความคิดริเริ่มในการทำงานและสามารถลดความขัดแย้ง ระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรได้ ในทางกลับกันองค์กร ใดที่มีบรรยากาศไม่พึงประสงค์ย่อมทำให้ผู้ร่วมงาน ไม่อยากทำงานขาดความตั้งใจขาดความเอาใจใส่ และขาดความ กระตือรือร้นในการที่จะทำงาน (Steer, 1978, อ้างถึงใน จิระศักดิ์ ธารสุขกระจ่าง, 2555, หน้า 1) และตามแนวทางของ (Fox and others (1973, p. 3) 1) ความยอมรับนับถือ 2) ความไว้วางใจ 3) การมีขวัญกำลังใจสูง 4) การมีโอกาสในการ ทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การฝึกฝนกำลังในการทำงาน 7) การปรับปรุงสถานศึกษา และ 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหาร บรรยากาศขององค์กรที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยทำให้โรงเรียนจะบรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพทุกด้านบุคลากรให้ความ

ร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท โดย เฉพาะเรื่องการจัดสภาพบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสามารถและมีประสิทธิภาพซึ่งอาจจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

คำถามการวิจัย

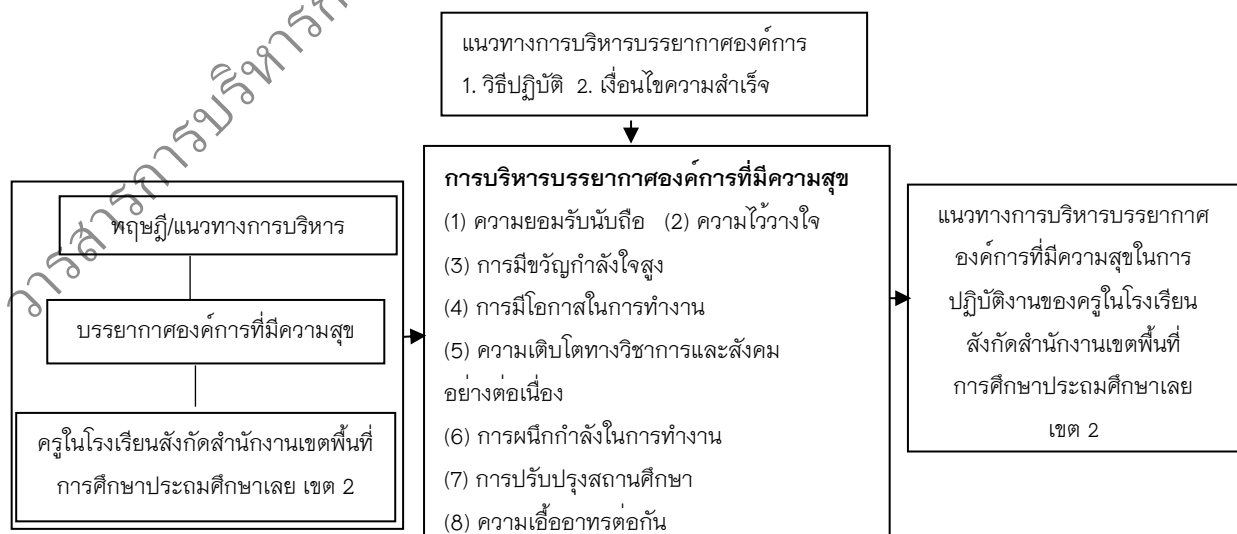
1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีแนวทางใดบ้าง
3. แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methodology) ที่ใช้วิธีการเก็บข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยมีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การศึกษาเอกสาร การศึกษาเชิงสำรวจ และการศึกษาพหุกรณี

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ขั้นตอน คือ การสนทนากลุ่มเป้าหมาย

ระยะที่ 3 การประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มีการดำเนินการโดยการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1747 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 120 คน และครูจำนวน 1,627 คน จาก 155 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นครูผู้สอน จำนวน 313 คน และใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มจากนั้น ได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อจับสลากรายชื่อโรงเรียนให้ได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ในแต่ละโรงเรียนจะมีผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง แห่งละ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม เชิงคุณภาพ และกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง 1 เครื่องมือในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการ ศึกษาพหุกรณีเป็นแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structure Interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เชิงคุณภาพและกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ เครื่องมือในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาพหุกรณีเป็นแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structure Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต การสนทนากลุ่มเป้าหมาย (Focus group discussion) ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เกี่ยวกับองค์ประกอบแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์ใช้ เครื่องมือในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา พหุกรณีเป็นแบบบรรยายพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบความยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.67) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.69) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบ การมีขวัญและกำลังใจสูง ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.43) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบความยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.56)

2. แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบความยอมรับนับถือ มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI = 0.119) โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ลำดับที่ 1 องค์ประกอบความยอมรับนับถือ มีค่า PNI = 0.119 ลำดับที่ 2 องค์ประกอบความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่า PNI = 0.118 ลำดับที่ 3 องค์ประกอบปรับปรุงสถานศึกษา มีค่า PNI = 0.113 ลำดับที่ 4 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรในการทำงาน มีค่า PNI = 0.112 ลำดับที่ 5 องค์ประกอบมีโอกาสในการทำงาน มีค่า PNI = 0.107 ลำดับที่ 6 องค์ประกอบความไว้วางใจ มีค่า PNI = 0.104 ลำดับที่ 7 องค์ประกอบความเอื้ออาทรต่อกัน มีค่า PNI = 0.091 และลำดับที่ 8 องค์ประกอบความยอมรับนับถือมีค่า PNI = 0.069

3. ประเมินแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความพึงพอใจของแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.43) ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.51) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.51) และความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.51)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า

1. สภาพปัจจุบันแนวทางการบริหารบรรยากาศขององค์กรที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยอมรับนับถือ วิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ลำดับต่อมาคือองค์ประกอบความเอื้ออาทรต่อกัน วิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ ร่วมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสวันสำคัญ ๆ กับเพื่อนครูและบุคคลอื่น องค์ประกอบมีโอกาสในการทำงาน วิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความริเริ่มใหม่ ๆ องค์ประกอบความไว้วางใจ วิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ผู้บริหารและคณะครูให้การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน องค์ประกอบการมีขวัญและกำลังใจสูง วิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติมากที่สุด รู้สึกมีความสุขและเต็มใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบการผนีกกำลังในการทำงาน วิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ องค์ประกอบการปรับปรุงสถานศึกษา วิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ โรงเรียนของท่านมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองและแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกปีและองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง วิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ผู้บริหารนำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาคณะครูอยู่เสมอสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัฒนา พงษ์ลาภักษ์ (2558, หน้า 70) ศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยตามความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลพบว่า พนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากด้านการเอื้ออาทรต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุทธองลงมาคือด้านการมีขวัญกำลังใจสูงและด้านการปรับปรุงหน่วยงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีความก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์และธีรจิธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว (2560, หน้า 5) ที่ว่าองค์กรแห่งความสุขเป็นรูปแบบการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน คือให้ความสำคัญ ทั้งผลงานและความสุขของพนักงาน และจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของ พนักงาน องค์กรและสังคม โดยมีองค์ประกอบ คนทำงานที่มีความสุขที่ทำงานน้อย ชุมชนสมานฉันท์ และมี พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. การพัฒนาแนวทางการบริหารบรรยากาศขององค์กรที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า แนวทางการบริหารบรรยากาศขององค์กรที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) องค์ประกอบการมีขวัญและกำลังใจสูง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าสถานศึกษาให้โอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาการด้านสังคม ตลอดจนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพ และความรู้รอบรู้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกวัสดุอุปกรณ์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาชีพตามความต้องการของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมนึก มีแก้ว (2562, หน้า 76) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทองจังหวัด สมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และตวันโรสธนา โต้ะนิแต่ (2550, หน้า 102) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาอยู่ในระดับปานกลาง 2.2) องค์ประกอบมีโอกาสในการทำงาน การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา และบุคลากรทุกคนในสถาน ศึกษาที่มีความสำคัญ หากร่วมมือกันปฏิบัติ งานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา วิธีปฏิบัติ 1) การมีส่วนร่วมที่แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นและการตัดสินใจในโครงการสำคัญ ๆ ของโรงเรียน 2) การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ 3) มีความรู้สึกถึงความเห็นของผู้บริหารเป็นที่

ยอมรับ และถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลงานวิจัย จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และบุญลดา คุณาเวชกิจ (2564, หน้า 37) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดใน จังหวัดพิษณุโลก พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลกพบว่า ประเด็นด้าน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระยะเวลายาวนานกว่า จะมีความรู้สึกมั่นคง และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้ดีกว่าผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2.3) องค์ประกอบการฝึกกำลังในการทำงาน การที่บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยากจะทำหน้าที่ที่สถานศึกษาแห่งนี้ และนำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ มาร่วมมือกันในการปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และร่วมเผชิญปัญหาาร่วมกันกับผู้ร่วมงานวิธีปฏิบัติ 1) ผู้บริหาร และบุคลากรควรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ 2) การรับรู้ถึงว่าการบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนคือความสำเร็จของผู้บริหาร 3) การรับรู้ถึงความรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน แต่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น 4) การมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สอดคล้องกับลดาวัลย์ พงษ์วิชัย (2560, หน้า 131) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 24 จากการศึกษาวิจัยพบว่า มีกระบวนการสร้างทีม 5 กระบวนการได้แก่ 1) การรับรู้ปัญหา 2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 3) การวางแผนปฏิบัติการ 4) การนำแผนไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงานผลการประเมินแนวทางการ พัฒนาการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาพบว่า กระบวนการสร้างทีม 5 กระบวนการมีแนวทางการสร้างทีม 40 แนวทาง ด้านการรับรู้ปัญหามี 8 แนวทางด้านรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลมี 8 แนวทางด้านวางแผนปฏิบัติการมี 8 แนวทาง ด้านการนำแผนไปปฏิบัติมี 8 แนวทางด้านประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินการมี 8 แนวทาง ผลการ ประเมินการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นเดียวกัน 2.4) องค์ประกอบ ความไว้วางใจ การที่บุคลากรในสถาน ศึกษาที่มีความรู้สึกว่าคุณและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิด ของแต่ละบุคคล ให้เกียรติกันไว้ วางใจ ซึ่งกันและกันมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน วิธีปฏิบัติ 1) บุคลากรครู ในโรงเรียนเป็นที่พึ่งพาและให้คำปรึกษา ปัญหาต่าง ๆ ได้ 2) การรับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ 3) การปฏิบัติงานของคณะครูและการบริหารของผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตแลโปร่งใส 4) ผู้บริหาร ยอมรับฟังความคิดเห็นและรับข้อเสนอแนะของคณะครูสอดคล้องกับผลงานวิจัยพิเชษฐ ผุงเพิ่มตระกูล (2554, หน้า 204) ได้ศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพัน ในองค์การของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์พบว่าอยู่ในระดับกลาง และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา 2.5) องค์ประกอบความเอื้ออาทรต่อกัน การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าทุกคนในสถานศึกษาเป็นเพื่อนกัน มีความเข้าใจในลักษณะนิสัยของผู้ร่วมงานคอยช่วยเหลือเอาใจใส่กันด้วยความเต็มใจและคอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันร่วม แสดงความยินดีกับความสำเร็จของผู้ร่วมงานและช่วยกันดูแลเอาใจใส่ และเป็นที่พักของนักเรียนได้ วิธีปฏิบัติ 1) มีการ ช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนเพื่อนครูอย่างเต็มที่ 2) มีการเสนอให้คำแนะนำความรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนครูอยู่เสมอ 3) การรับรู้ ถึงความรู้สึกว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน แต่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น 4) บุคลากรได้ช่วยเหลือหรือแบ่งปันอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้กับเพื่อนครู สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนาทิพย์ ตั้งตรีจักร และปาริชาติ เมืองขวา (2555, หน้า 60 –75) ศึกษาพฤติกรรมความเอื้ออาทรของอาจารย์ พยาบาลในการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติตามการรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี นครพนม โดยผู้วิจัยศึกษา

จากกลุ่มประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม จำนวน 36 คน และนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม จำนวน 255 คน ที่ได้ผ่านการเรียนการสอนภาคปฏิบัติมาแล้ว อย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและพฤติกรรม ความเชื่ออาทรของอาจารย์พยาบาลในการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลและนักศึกษาพยาบาล จำนวน 51 ข้อ โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี ความเชื่ออาทรของวัตสัน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92

2.6) องค์ประกอบการปรับปรุงสถานศึกษา การจัดทำโครงการสำหรับการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงยอมรับสิ่งใหม่ ๆ จัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้และทักษะ การคิด ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านทักษะการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และมีการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของกิจกรรมและโครงการเพื่อนำผลมาปรับปรุงสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรัสวดี อินทร์ชัย (2551, หน้า 1) ที่ศึกษารูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการให้บริการวิชาการ แก่ชุมชนสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม ในการให้บริการวิชาการ ควรจัดตั้งองค์กรรับผิดชอบหรือแต่งตั้งคณะกรรมการระดับสถาบัน ให้มีการดำเนินงานในรูปแบบศูนย์บริการผลประโยชน์มีโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นเอกเทศ เป็นศูนย์กลางในการรับงานบริการวิชาการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้านบริการวิชาการทั้งการวางแผน การจัดทำโครงการและหาแหล่งงบประมาณ จากภายนอก 2.8) องค์ประกอบความยอมรับนับถือ การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีได้รับการยกย่องและชมเชยจากผลการปฏิบัติงานรวมทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แสงทอง ไชยสาร (2554, หน้า 85) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 124 คน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกด้านเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จและด้านการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและเจริญเติบโต และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารด้านค่าจ้างเงินเดือน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่สามารถนำไปสู่การสร้างบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 8 องค์ประกอบองค์ประกอบได้แก่ 1) ความยอมรับนับถือ 2) ความไว้วางใจ 3) การมีขวัญกำลังใจสูง 4) การมีโอกาสในการทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การฝึกกำลังในการทำงาน 7) การปรับปรุงสถานศึกษา 8) ความเชื่ออาทรต่อกัน นั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารบรรยากาศองค์การที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 เขต 2 และเขต 3 ในสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- จิระศักดิ์ ธารสุขกระจ่าง. (2555). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม, และ บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 3(2), 26 – 39.
- ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. กรุงเทพฯ: แอทโพรพรินท์.
- ชวนโรสธนา โต๊ะนิเต. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร, ปาริชาติ เมืองขวา. (2555). พฤติกรรมความเอื้ออาทรของอาจารย์พยาบาลในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ ตามการรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม. *วารสารมนุษย์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 31(3), 60 – 75.
- พิเชษฐ พุ่มเพิ่มตระกูล. (2554). *ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาความไว้วางใจในองค์การความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 147, หน้า 1 – 127.
- ลดาวัลย์ พุทธรักษ์. (2560). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัฒนา พรมลารักษ์. (2558). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดเลย*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 22(2), 125 – 134
- สมนึก มีแก้ว. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเลิศอาภรณ์การทองจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรัสวดี อินทร์ชัย. (2551). *การศึกษารูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม ในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพายัพกับมหาวิทยาลัยนอร์ท – เชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แสงทอง ไชยสาร. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Fox, R., and Others. (1973). *School climate improvement: A challenge to the school administrator*. (8th) Colorado: Phi Delta Kappa.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1983). *Motivation and work behavior*. (3rd ed.) New York: Mcgraw – Hill.