



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6  
วันที่ 6 กันยายน 2566

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี  
ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SCHOOLS  
UNDER THE OFFICE OF UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

จณิสตา ยศอ่อน<sup>1</sup>

สุนิสา วงศ์อารีย์<sup>2</sup>

Email oilsunisa2524@gmail.com

พนายุทธ เชยบาล<sup>3</sup>

Email choeybal@gmail.com

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Email 64120605113@udru.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 363 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากร จำแนกครูผู้สอนตามอำเภอเป็น 20 อำเภอ เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.09) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ด้านบรรยากาศแบบเปิด ( $\bar{X}$  = 4.39) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}$  = 4.10) ด้านบรรยากาศแบบเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ( $\bar{X}$  = 4.11) ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน ( $\bar{X}$  = 4.10) และด้านบรรยากาศแบบควบคุม ( $\bar{X}$  = 3.60) ตามลำดับ

#### คำสำคัญ

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

#### Abstract



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6  
วันที่ 6 กันยายน 2566

The purpose of this research was to study the organizational atmosphere of educational institutions. Under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area Which is a survey research (Survey Research) The sample group is a teacher of 363 people by using a simple random sampling method (Simple Random Sampling) by drawing lots proportionally according to the population. Classified teachers by district into 20 districts. The tool was a questionnaire. The 5-level estimation scale had a confidence level of .973. The statistics used in the data analysis were mean and standard deviation. The results showed that Organizational Climate of the school Under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area was at a high level overall ( $\bar{X} = 4.09$ ) and when considering each item at a high level, all items were of a high climate ( $\bar{X} = 4.39$ ) with the highest average, followed by a successful climate ( $\bar{X} = 4.10$ ), the role-oriented climate ( $\bar{X} = 4.11$ ), the people-oriented climate ( $\bar{X} = 4.10$ ), and the controlled climate ( $\bar{X} = 3.60$ ), respectively.

### Keywords

Organizational Climate Of Schools, Udon Thani Primary Educational Service Area

### บทนำ

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ของบรรยากาศองค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (ตันหยง ชุนศิริทรัพย์, 2556: 2) บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับการบริหารงานในทุกองค์การ ต่างมีจุดมุ่งหมายต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผล และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกลไกขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินไปได้ คือ บุคลากรทุกคนในองค์การมีการจัดระบบการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในงานที่ทำ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้รวมกันเป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์การซึ่งจะเป็นความคิด ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ สมาชิกรับรู้ และเข้าใจร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้การทำงานขององค์การประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอัน



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6  
วันที่ 6 กันยายน 2566

เดียวกับองค์การ (Steer,1997: 401) บรรยากาศองค์การจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญถ้าผู้บริหารไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การได้ การบริหารงานจะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ เพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการประเมินองค์การต้องเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาด้วย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (นาถนารี ชนะผล, 2562: 62) และหากผู้บริหารสามารถตอบสนองให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของครูได้จะก่อให้เกิดความสำคัญต่อองค์การคือ ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี เป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพและผู้บริหารสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยอาศัยศักยภาพของครูอย่างเต็มที่และหน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เพื่อนำไปสู่การทำงานที่ดีมีความรู้สึกที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขพร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การและประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (รุ่งนภา สันติศิรินันต์, 2551: 21)

ทั้งนี้ บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์การ บรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ (ชมพูนุช เจริญทรัพย์, 2557: 8) บรรยากาศองค์การมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากร บรรยากาศที่ดีจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมาย เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม นำพาองค์การนั้นมีบรรยากาศที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรขาดความร่วมมือและความสามัคคี (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2560: 24) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน 4 ด้าน คือ ขนาดและโครงสร้างขององค์การ แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมายองค์การ และเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ และจากข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปที่ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์การอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระดับอื่น ๆ (เมธาพร เชื้อหอม, 2557: 99)

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวถึง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน หน่วยงานการศึกษาที่จะนำสารสนเทศดังกล่าวไปปรับปรุงและพัฒนาการบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารสถานศึกษา นำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6  
วันที่ 6 กันยายน 2566

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เน้นการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยทำการศึกษากลุ่มประชากร 6,365 คน คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2565 ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 ถึงวันที่ 1 มิถุนายน 2566

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี

#### 2. ขั้นตอนการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากร จำแนกครูผู้สอนตามอำเภอเป็น 20 อำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1) บรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน 2) บรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของคน 3) บรรยากาศแบบเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท 4) บรรยากาศแบบเปิด และ 5) บรรยากาศแบบควบคุม ซึ่งมีความครอบคลุมตามนิยามของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ส่งแบบสอบถามจำนวน 363 ฉบับ ถึงกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาผลการวิจัย



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6  
วันที่ 6 กันยายน 2566

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณโดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

#### ผลการวิจัย

การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน ( $X_1$ )	4.27	0.78	มาก
2. ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน ( $X_2$ )	4.10	0.93	มาก
3. ด้านบรรยากาศแบบเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ( $X_3$ )	4.11	0.84	มาก
4. ด้านบรรยากาศแบบเปิด ( $X_4$ )	4.39	0.74	มาก
5. ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ( $X_5$ )	3.60	1.14	มาก
โดยรวม ( $X_0$ )	4.09	0.88	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.09) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ด้านบรรยากาศแบบเปิด ( $\bar{X}$  = 4.39) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}$  = 4.10), ด้านบรรยากาศแบบเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ( $\bar{X}$  = 4.11), ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน ( $\bar{X}$  = 4.10) และด้านบรรยากาศแบบควบคุม ( $\bar{X}$  = 3.60) ตามลำดับ

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาไว้ดังนี้



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6  
วันที่ 6 กันยายน 2566

ผลการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเป็นการดำเนินการของสถานศึกษาที่เกิดจากความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมดทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม ซึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ สอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2549: 38) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำอยู่ ซึ่งจะรับรู้โดยทางตรงและโดยทางอ้อม บรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน สอดคล้องกับฐาปณี บุญเกียรติ (2559: 23) กล่าวว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ส่งผลให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยมและวัฒนธรรมในหน่วยงาน และลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968: 81-82) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การซึ่งบรรยากาศองค์การของสถานศึกษารายด้านที่มากเป็นอันดับแรก คือ บรรยากาศแบบเปิด ทั้งนี้เนื่องจากเป็น เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจ มีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ สอดคล้องกับ ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966: 150-151) กล่าวว่า บรรยากาศแบบเกิดเป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี กฎเกณฑ์ระเบียบยังมีอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุด และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษารายด้านที่มากเป็นอันดับสุดท้าย คือ บรรยากาศแบบควบคุม ทั้งนี้เนื่องจากเป็นบรรยากาศที่มีความเข้มงวดในการใช้อำนาจและผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่มีอำนาจในการแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968: 205) กล่าวว่า บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจควบคุม มีการรวบรวมการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัดซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในระดับต่ำ มีความคิดสร้างสรรค์ผลผลิตในการทำงานลดลง

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6  
วันที่ 6 กันยายน 2566

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับการพัฒนาสถานศึกษา จึงควรมีการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- ฐาปณีย์ บุญยเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทนิตพอยน์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาถนารี ชนะผล. (2562). สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.  
วารสารมหาจุฬานาครธรรม์, 6(4), 62.
- รุ่งนภา สันติศิริจันทร์. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแม่มาลี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เมธาพร เชื้อหอม. (2557). ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2560). สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- Andrew W. Halpin. (1996). *Theory and Research in Administration*. New York: Mcmillan.
- George H. Litwin & Robert A. Stringer, Jr. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Richard M. Steers. (1977). *Organizational Effectness : A Behavioral View*. California: Goodyear Publishing Company Inc.