

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์  
The Organizational Climate Affecting Teachers' Quality of Work Life in Schools  
under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan

เกวลี ตระกุลสุขทรัพย์\* พรศักดิ์ สุจริตรักษ์\*\*  
Kewalee Trakoolsuksup\* Phornsak Sucharitrak\*\*  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง  
Faculty of Education, Muban Chom Bueng Rajahat University

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ จำนวน 242 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน และครู 236 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

3. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการให้รางวัล และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = .179 + .164(X_8) + .193(X_6) + .189(X_7) + .195(X_9) + .114(X_3) + .103(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = .177(X_8) + .211(X_6) + .201(X_7) + .207(X_9) + .124(X_3) + .103(X_2)$$

**คำสำคัญ :** บรรยากาศองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, สถานศึกษา

### Abstract

The purposes of this research were to study 1) the organizational climate of school 2) the teacher's quality of work life in school and 3) the organizational climate affecting teacher's quality of work life in school under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan. It is a quantitative research. The samples were 6 administrators and 236 teachers, totaling 242, under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan by stratified random sampling. The instrument used for collecting data was a 5 rating scale questionnaire with reliability 0.96. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research finding were as follows:

1. The organizational climate of school the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan were at a high level. When considered each aspect, all of them were at a high level. Ranking from the most to the least were as follows; identity, structure, responsibility, warmth, standards, risk, conflict, support, and reward.

2. The teacher's quality of work life in school under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan were at a high level. When considered each aspect, all of them were at a high level. Ranking from the most to the least were as follows; development of human capacities, social relevance, social integration, growth and security, safe and healthy environment, constitutionalism, the total life space, and adequate and fair compensation.

3. The organizational climate of school in aspects of conflict, support, standards, Identity, reward and responsibility affecting the teachers' quality of work life in school under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan. These predictors could mutually explain the teacher's quality of work life in school at 92.10 percent with the statistical significance at .01 level. The prediction equations were as:

The prediction equation from the raw data can be written as follows;

$$\hat{Y}_{tot} = .179 + .164(X_8) + .193(X_6) + .189(X_7) + .195(X_9) + .114(X_3) + .103(X_2)$$

The prediction equation from the standard data can be written as follows;

$$\hat{Z}_{tot} = .177(X_8) + .211(X_6) + .201(X_7) + .207(X_9) + .124(X_3) + .103(X_2)$$

**Keywords :** The Organizational Climate, Quality of Work Life, Schools

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดัน ภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคม คุณธรรมจริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนา แล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, 1) ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษา ด้วยเหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดวางนโยบายและแนว ปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู การวางมาตรฐานการจัดการศึกษา การวางแผนการ ตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ การเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง (ธารทิพย์ ไชยโฆหาร, 2560, 1034) โดยที่ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ ความสามารถในการ ทำให้บุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ และมีความพอใจในผลงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถ สร้างบรรยากาศการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจต่อบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญที่ จะกระตุ้น ควบคุม อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีลักษณะตามที่สังคมต้องการ โดยผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นให้บุคลากรรู้ถึงคุณค่าในงานวิชาชีพครู และสร้างบรรยากาศการทำงาน (ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง, 2559, 964)

บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ใน องค์การ ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ อันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ความนึกคิด และสามารถสะท้อนถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานได้ โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเหล่านี้ส่งผลให้ องค์การมีความแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ (สรียา บุญธรรม, 2558, 13) นอกจากนี้บรรยากาศองค์การมี ความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อเจตคติ ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ รวมทั้ง บรรยากาศองค์การยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและยังมีความสำคัญต่อการ บริหารงานอีกด้วย ดังนั้นการจะพัฒนาองค์การในเรื่องใด ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ ซึ่ง ส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ (กมลกาญจน์ อรุณ รัตน์, 2562, 11-12)

ตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์การ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ

ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน เป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน (ศลิธดา สายศรี, 2562, 19) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู คือ การที่ผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพกายการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การมีความเป็นอยู่ต่อหน้าสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพ การมีเศรษฐกิจทั้งส่วนตัวและครอบครัวที่อยู่ได้ การมีจิตใจดีงาม เป็นต้น (เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ, 2557, 61) คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตที่ผู้บริหารกำหนดให้ ย่อมเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป (ดวงสุดา ผาติอภินันท์, 2562, 48)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ มีดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 790 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 166 คน และครู จำนวน 624 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 260 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 55 คน และครู จำนวน 205 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 608) ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน โดยใช้อำเภอเป็นชั้นและตำแหน่งเป็นชั้น จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลากเพื่อกำหนดเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, 81–82) จำนวน 9 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความรับผิดชอบ

3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การยอมรับความขัดแย้ง และ 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974, 12) จำนวน 8 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และ 8) ความสัมพันธ์กับสังคม

## 2. การสร้างเครื่องมือวิจัย

2.1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

2.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .964 เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ที่เป็นตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้คืนมาจำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.08

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งปัจจุบัน ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ของบุญชม ศรีสะอาด (2554, 121)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของบาร์ทซ์ (Bartz, 1999, 184)

4. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.68) โครงสร้างองค์การและความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=4.27$ , S.D.=0.65) ความอบอุ่น ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.71) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.21$ , S.D.=0.69) ความเสี่ยงของงาน ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.=0.65) การยอมรับความขัดแย้ง ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.=0.70) การสนับสนุน ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.=0.71) และการให้รางวัล ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.70)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0.65) ความสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X}=4.31$ , S.D.=0.68) การบูรณาการด้านสังคม ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.66) ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.=0.67) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X}=4.19$ , S.D.=0.71) ประชาธิปไตยในการทำงาน ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.=0.93) ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.72) และการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=0.79)

3. ตัวแปรบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับขั้นตอน คือ การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) การสนับสนุน ( $X_6$ ) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ( $X_9$ ) การให้รางวัล ( $X_3$ ) และ ความรับผิดชอบ ( $X_2$ ) โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{\text{tot}} = .179 + .164(X_8) + .193(X_6) + .189(X_7) + .195(X_9) + .114(X_3) + .103(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{\text{tot}} = .177(X_8) + .211(X_6) + .201(X_7) + .207(X_9) + .124(X_3) + .103(X_2)$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ทำงานกันเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อีกทั้งสถานศึกษายังมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชา จัดทำโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ให้มีความคล่องตัวและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และเน้นการปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน เมื่อใดที่ครูมีผลปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูภายในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจะให้คำชื่นชมในทางบวก ให้กำลังใจ ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เพราะบรรยากาศองค์การที่ดี จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรวุฒิ จตุรวงศ์ (2554, 84–88) ที่ศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของซัง (Chung, 2020, 70) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและความมุ่งมั่นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัย พบว่าระดับบรรยากาศองค์การของครูในรัฐซาราวักอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชชานันท์ โภชฌงค์ (2562, 84–85) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน โดยรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา จึงทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของตนเอง มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา และรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของเพื่อนครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2554, 98) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาในรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย มีพุกษ์ (2559, 88–90) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุจิตร์รัตน์ รัชตพงศ์บวร (2560, 92–93) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีผลงานดีเด่น อาจได้รับการสนับสนุนโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ไม่มากเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการเสริมแรงทางบวก เช่น การกล่าวยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา และครูยังมีความรู้สึกว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในสถานศึกษายังค่อนข้างไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณิภา ม่วงคราม (2550, 60) ที่ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมิตินางวัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย มีพฤกษ์ (2559, 88–90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวินันทา ลีลาียงยศ (2556, 84–87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของธนาคารออมสิน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของธนาคารออมสิน ในด้านระบบรางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ครูได้ดำรงไว้หรือเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีความก้าวหน้าในสถานศึกษาหรือในสายงานของตน และให้ครูได้ใช้ชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีมาตรการที่เอื้ออำนวยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพสิทธิ ส่วนบุคคลของครูในสถานศึกษา ครูได้รับความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด สถานศึกษาสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือสร้างประโยชน์และพัฒนาสังคม ชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้ครูได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน หากสถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมของครูไปในทางที่ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทาบาสซัม และคณะ (Tabassum et al., 2012, 36–56) ที่ได้ศึกษาเรื่องการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในบังคลาเทศ ผลการวิจัยพบว่า มิติด้านชีวิตการทำงานทางสังคม มิติด้านความพึงพอใจและความยุติธรรมของค่าตอบแทน และมีมิติด้านธรรมาภิบาลขององค์การ โดยมิติทั้งสามด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, 93–94) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา อุ่มครุฑ (2562, บทคัดย่อ) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความรู้สึกรักทำและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน จากการใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ครูยังได้รับโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา กงเดชาชาญ (2555, 103–104) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ เคื้อสุวรรณ (2557, 133–134) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานนครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานนครปฐม เขต 1 ในด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงสุดา ผาติอินันท์ (2562, 100–103) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ได้รับค่อนข้างน้อย เนื่องจากค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ได้รับอาจยังไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล และในการพิจารณาการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานนั้นมีความไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพรรณ เมฆวิไลย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของศลิลา สายศรี (2562, 155–156) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอันธิกา บุญเลิศ (2562, 129–130) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. จากการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะเกษ โดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่าบรรยากาศองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะเกษ ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่ดี มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จะทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดี เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อตัวบุคคลและสถานศึกษา โดยครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ และพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรยากาศองค์การจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชานุช พันธนิยะ (2553, 130–131) ที่ศึกษางานวิจัย เรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559, 95) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการศึกษพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร เชื้อหอม (2557, 111–113) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษพบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านบรรยากาศแจ่มใสหรือแบบเปิด ด้านบรรยากาศอิสระ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ด้านบรรยากาศแบบสนทนสนม ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในสถานศึกษาที่ชัดเจน มีระบบการพิจารณาที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม ควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกล่าวขวัญยกย่องชมเชยหรือมีการให้รางวัลพิเศษสำหรับครูปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล และเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครูให้ดีขึ้น มีการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ เพิ่มเติมให้แก่ครู เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การที่ดีในสถานศึกษา เพราะจะส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา”
2. ควรศึกษาเรื่อง “รูปแบบการให้รางวัลที่มีผลต่อที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู”

### เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- Bartz , A.E. (1999). *Basic Statistical Concepts*. (4<sup>th</sup> ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Chung, J. F. (2020). *Organisational Climate and Teacher Commitment: Centre for institutional Research & Research Management Committee*, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing* (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row.
- Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 608.
- Litwin, George H., & Stringer, Robert A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: *Division of Research, Graduate School of Business Administration*, Harvard University.
- Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. (2012). An Evaluation of Quality of Work Life: A Study of the Faculty Members of Private Universities in Bangladesh. *ABAC Journal*. 32(3), 36–56.
- Walton, Richard E. (1974 May–June). Improving the Quality of work Life. *Harvard Business Review*. 53(3), 12.