

บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี

The Atmosphere of the Organization and the Working Quality of the Vocational Teachers under Office the Vocational Education Commission in Sing Buri Province

ชนาวุฒิ มุลจันทร์^{1*} สมบัติ เดชบำรุง² และ สมใจ เดชบำรุง³

Chanawut Moonchan^{1*} Sombat Dejbmrun² และ Somchai Dejbmrun³

^{1,2,3}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร 19160

^{1,2,3}Educational Administration, Faculty of Arts and Sciences, Southeast Asia University, Bangkok, 19160

Received : 2023-06-23 Revised : 2023-06-26 Accepted : 2023-06-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด อยู่ในระดับดี และ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง ส่วน ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .936$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the organizational atmosphere of vocational education teachers under the Office of Vocational Education Commission. 2) To study the quality of work life of vocational education teachers 3) To find the relationship of organizational atmosphere with the quality of working life of vocational education teachers The sample group is a teacher in a vocational college in Sing Buri province. Office of Vocational Education Commission, Subjects of 144 people. The research instruments were questionnaires, statistics used in data analysis, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient. The results of the research showed that the organizational atmosphere of the provincial vocational education college was good and the quality of work quality of teachers in the college was high. The overall correlation coefficient was statistically significant ($r_{xy} = .936$) statistically significant at the level of .01.

Keywords : Atmosphere of the Organization, Working Quality of the teachers Vocational Education

*ชนาวุฒิ มุลจันทร์

E-mail address: Moonchanaun@gmail.com

1. บทนำ

ในสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกัน โลกทัศน์มากขึ้นของสังคมปัจจุบันที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์การต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้อยู่รอดและพร้อมในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ จึงต้องพัฒนาตนเองในด้านการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่การบริการที่ดีและสนองต่อความต้องการของสังคม จึงได้นำเอาแนวความคิดเชิงธุรกิจมาใช้ในการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ความพึงพอใจของข้าราชการครูในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารในองค์กรจะต้องแสดงความสามารถ ในการจัดการกับทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุที่บุคคลมีชีวิต จิตใจ มีภูมิหลังความเชื่อที่แตกต่างกัน ถ้าหากผู้บริหารในองค์กรสามารถบริหารงานบุคคลในองค์กรให้ ประสบความสำเร็จก็เท่ากับว่าได้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วย ซึ่งการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลไก การบริหารราชการแผ่นดินสำคัญ ๆ การปรับเปลี่ยนกฎหมายและกฎระเบียบในหลายด้าน รวมถึงการปรับการบริหาร จัดการให้มีธรรมาภิบาลในทุกระดับ ปลอดภัย-คอร์รัปชัน และปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนไทยในทุกภาคส่วน ให้มีค่านิยมที่ดีงาม มีวินัย มีความรับผิดชอบ และมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักการรักษาลประโยชน์ของส่วนรวม และด้วยสภาพปัญหาที่เรื้อรังและเชื่อมโยงกันซับซ้อนในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกประเทศที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยมากขึ้น การพัฒนาเชิงรุกเพื่อเสริมจุดแข็ง และการแก้ปัญหาจุดอ่อนดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างจริงจังนั้นต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่สำหรับประเทศไทยที่มีแผนแม่บทการพัฒนาระยะยาวเป็นกรอบแนวทางที่จะกำกับทิศทาง ดังนั้น ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมไทยจึงมีความตระหนักร่วมกันว่า ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นแผนแม่บทที่กำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศในระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) โดยวางแนวทางการพัฒนาหลักที่ต้องดำเนินการภายใต้ทุกรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะบรรลุเป้าหมายอนาคตของประเทศที่วางไว้ โดยที่แผนแม่บทการ

พัฒนาระยะยาวจะเป็นกรอบที่ช่วยกำกับให้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีบูรณาการกัน แผนพัฒนาและแผนเฉพาะด้านในระดับต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงเป็นลำดับที่เหมาะสม และสอดคล้องกันภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการกำหนดเป้าหมายในระยะยาวที่ชัดเจนส่งผลให้ต้องมีความต่อเนื่องในการแก้ปัญหาเรื้อรังและการพัฒนาพื้นฐานให้แข็งแกร่ง รวมทั้งต้องมีการปรับระบบการติดตามและประเมินผลให้สามารถกำกับให้เกิดความเชื่อมโยงจากระดับยุทธศาสตร์สู่การจัดสรรงบประมาณ และการดำเนินงานในระดับปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่เป็นผลผลิต ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ในที่สุด [1] สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ได้บัญญัติไว้ว่า ในการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วม และให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและชุมชนให้มากที่สุด ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และที่สำคัญต้องมุ่งการพัฒนาสภาพบรรยากาศองค์การเนื่องจากสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อกัน และสามารถนำพาองค์กรไปยังเป้าหมายที่ใฝ่ฝันไว้ [2]

บรรยากาศเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรที่รับรู้โดยตรง และทางอ้อม ดังที่เมลิวรรณ อรรถเศรษฐัง ได้กล่าวว่ ลักษณะทั่วไปของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรตามการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิกภายในองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรจะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ถ้าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรขององค์กรทำงานได้อย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศองค์การไม่ดี ย่อมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนความสามารถของบุคลากร ไม่จูงใจให้ตั้งใจทำงานเท่าที่ควรเป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้บรรยากาศองค์การ จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร [3] ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน

เป็นไปตามเป้าหมาย มีการใช้ทรัพยากร เป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นองค์การใด ที่มีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคล ทำงานได้อย่างมีความสุขโดยบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน ต้องเป็นบรรยากาศองค์การที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุนมีความรับผิดชอบ มีรางวัลในการทำงาน แก้ไขความขัดแย้ง มีความสามัคคี กลมเกลียวกันมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นมีมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งเป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี [4] การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายองค์การได้เร็วขึ้น

จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปี 2563 ที่ผ่านมามีบุคลากรประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวนเพียง 14,693 คน ในขณะที่จำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษามีจำนวนสูงถึง 1,481,055 คน ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วนครูต่อนักเรียนที่ 1:100 จากจำนวนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางด้านอาชีวศึกษา ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการผลิตแรงงานสายอาชีพเพื่อตอบสนองต่อสถานประกอบการในประเทศ [5] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีปัญหาขาดแคลนครูผู้สอน โดยจากการสำรวจตัวเลขล่าสุด วิทยาลัยต่าง ๆ มีปัญหาขาดครูกว่า 17,700 คน ซึ่งที่ผ่านมาสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยใช้เงินรายได้จ้างครูอัตราจ้างมาสอน อย่างไรก็ตามครูอัตราจ้างเหล่านี้จะมีภาระงานในหลายหน้าที่ทั้งงานสอนและงานธุรการต่าง ๆ และส่วนใหญ่จะมีแรงกดดันในการทำงานที่ค่อนข้างมากจากภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ และการที่ต้องมีหัวหน้างานหลายคนจึงต้องรองรับหลายสภาวะอารมณ์ในการทำงาน จึงทำให้การทำงานกับวิทยาลัยในระยะเวลายาวนาน ๆ ทำให้การทำงานในฝ่ายงานต่าง ๆ ไม่มีความต่อเนื่อง และจากผลตอบแทนค่อนข้างต่ำและไม่มีความมั่นคงทางอาชีพเหมือนข้าราชการครู ซึ่งย่อมบั่นทอนกำลังใจในการทำงานสอน จึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ดีจัดการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษานั้นเอง ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การใน สถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของครูทุกฝ่ายใน สถานศึกษา บรรยากาศที่ดีจะทำให้สถานศึกษาน่าอยู่ ทำให้ครูในสถานศึกษามีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูง

ต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อกันตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้โอกาสในการทำงานตามความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางวิชาการ ซึ่งถ้าองค์การใดสามารถปฏิบัติได้ก็จะทำให้องค์การนั้นมีบรรยากาศที่ดีและจะทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การลดน้อยลง การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ มีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพตรงกันข้ามกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ไม่ดีจะทำให้สถานศึกษานั้นน่าเบื่อหน่ายครูไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในที่สุด สอดคล้องกับ บัวโล อินทิลาด [6] กล่าวว่าบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ ย่อมส่งผลต่อการทำงานสูงกว่าบรรยากาศองค์การที่ไม่พึงประสงค์ การสร้างเสริมบรรยากาศองค์การให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์ จะสามารถช่วยให้ครูมีความตั้งใจที่จะทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงผลงานก็จะสูงขึ้น

2.วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี
- 2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี

3.สมมติฐานของการวิจัย

- 3.1 บรรยากาศองค์การของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับดี
- 3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรีอยู่ในระดับสูง
- 3.3 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก

4.กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของ บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จึงได้นำแนวคิดของ ลิทวินและสตริงเกอร์ ซึ่งกำหนดรูปแบบของบรรยากาศองค์การ 9 มิติ คือ โครงสร้างองค์การ (structure) ความรับผิดชอบ (responsibility) การให้รางวัล (rewards) ความเสี่ยงของงาน (risk) ความอบอุ่น (warmth) การสนับสนุน (support) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (standards) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) และ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยใช้แนวคิด ของวอลตัน มาเป็นขอบเขตทางทฤษฎีของการวิจัย คือ การให้ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพที่ดี (safe and healthy environment) การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล (development of human capacities) ความ เจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) การบูรณาการด้านสังคม (social integration) ประชาธิปไตย ในการทำงาน (constitutionalism) จังหวะชีวิต (the total life space) และ การเกี่ยวข้องกับสังคม (social relevance)

5.วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้จัดเตรียมโครงการวิจัย โดยศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและคุณภาพงานวิชาการโรงเรียนเอกสาร ตำรา ข้อมูลสารสนเทศ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อจัดทำ กรอบแนวคิดและเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถาม นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบเรื่องความตรงตามเชิง เนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของ เครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.06-1.00 และนำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำไปทดลอง (Try-out) กับครูในวิทยาลัยสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความ เชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 นำไปเก็บรวบรวม ข้อมูล และสรุปผล

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู ในวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 230 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เครซีและมอร์แกน จากนั้นจึงสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยจำแนกตามวิทยาลัย โดยคำนวณสัดส่วนของประชากรกับ กลุ่มตัวอย่างแต่ละวิทยาลัย และจับฉลากรายชื่อครูแต่ละ วิทยาลัยเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (X_{tot}) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยที่ครูปฏิบัติงานอยู่และเป็นความ เข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อม การทำงานทั้งหมด ซึ่ง ลิทวินและสตริงเกอร์ กำหนดรูปแบบ ของบรรยากาศองค์การ 9 มิติ คือ 1.โครงสร้างองค์การ (X_1) (structure) 2.ความรับผิดชอบ (X_2) (responsibility) 3.การให้ รางวัล (X_3) (rewards) 4.ความเสี่ยงของงาน (X_4) (risk) 5.ความ อบอุ่น (X_5) (warmth) 6.การสนับสนุน (X_6) (support) 7.มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน(X_7) (standards) 8.การยอมรับ ความขัดแย้ง(X_8) (conflict) 9.ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (X_9) (identity)

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน (Y_{tot}) หมายถึง การ รับรู้ถึงความรู้สึกที่ครูได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน การ ทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้ครูมีความสุขพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและ มีสุขภาพจิตที่ดีเป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการ จัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของครูทั้งทางด้าน ร่างกายและจิตใจ ซึ่งวอลตัน ได้กำหนดเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y_1) (adequate and fair compensation) 2.ด้านสภาพแวดล้อม ที่ ปลอดภัยและสุขภาพที่ดี (Y_2) (safe and healthy environment) 3.ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3) (development of human capacities) 4.ด้าน ความ เจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4) (growth and

security) 5.ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Y_5) (social integration) 6.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (Y_6) (constitutionalism) 7.ด้านจังหวะชีวิต (Y_7) (the total life space) และ 8.ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Y_8) (social relevance)

5.3การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่อง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี

แบบสอบถามทั้ง 2 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.4การพัฒนาเครื่องมือ

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคการหาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม ซึ่งเป็นวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 2 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน รวมเป็น 30 คน โดยนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค [7] ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

5.5การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

5.5.1ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อเก็บ ข้อมูล จำนวน 5 วิทยาลัย ครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 144 คน

5.5.2เก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านกูเกิลฟอร์ม (Google Form) จำนวน 144 ชุด

5.5.3ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.6การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.6.1การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (frequencies) แล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ (percentage)

5.6.2การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ [8] มีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การดีมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การไม่ดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การไม่ดีเลย

เกณฑ์การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูสูงมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง ระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูต่ำมาก

5.6.วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

6.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศ
องค์การของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี
โดยรวม (X_{tot})

บรรยากาศองค์การของ วิทยาลัย (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1.โครงสร้างองค์การ (X_1)	4.20	0.69	ดี
2.ความรับผิดชอบ (X_2)	4.18	0.71	ดี
3.การให้รางวัล (X_3)	4.08	0.79	ดี
4.ความเสี่ยงของงาน (X_4)	4.08	0.82	ดี
5.ความอบอุ่น (X_5)	4.26	0.77	ดี
6.การสนับสนุน (X_6)	4.20	0.85	ดี
7.มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_7)	4.28	0.72	ดี
8.การยอมรับความขัดแย้ง (X_8)	4.00	0.95	ดี
9.ความเป็นหนึ่งเดียวใน องค์การ(X_9)	4.44	0.75	ดี
รวม	4.19	0.69	ดี

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับดี ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านที่ 9 ความเป็นหนึ่งเดียวใน
องค์การ (X_9) ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.75) รองลงมาคือด้านที่ 7
มาตรฐานการปฏิบัติงาน(X_7) ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.72) และ
ต่ำสุดคือด้านที่ 8 การยอมรับความขัดแย้ง(X_8) ($\bar{X}$ = 4.00,
S.D. = 0.95)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี
โดยรวม (Y_{tot})

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในวิทยาลัย(Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1.ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ เหมาะสมและยุติธรรม (Y_1)	3.51	1.05	สูง
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและสุขภาพที่ดี(Y_2)	4.14	0.82	สูง
3.ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล (Y_3)	4.27	0.85	สูง
4.ด้านความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (Y_4)	4.18	0.87	สูง
5.ด้านการบูรณาการด้าน สังคม (Y_5)	4.18	0.78	สูง
6.ด้านประชาธิปไตยในการ ทำงาน (Y_6)	4.02	0.91	สูง
7.ด้านจังหวะชีวิต (Y_7)	3.84	0.97	สูง
8.ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Y_8)	4.20	0.85	สูง
รวม	4.04	0.78	สูง

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ย อยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล(Y_3) ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.85) รองลงมาคือด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม(Y_8) ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.85) และต่ำสุดคือด้านที่ 1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม(Y_1) ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 1.05)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของบรรยากาศ

องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวม

บรรยากาศองค์การ (X)	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู (Y_{tot})
1.โครงสร้างองค์การ(X_1)	.819**
2.ความรับผิดชอบ(X_2)	.837**
3.การให้รางวัล(X_3)	.814**
4.ความเสี่ยงของงาน(X_4)	.831**
5.ความอบอุ่น(X_5)	.786**
6.การสนับสนุน(X_6)	.897**
7.มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน(X_7)	.870**
8.การยอมรับความขัดแย้ง(X_8)	.809**
9.ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ(X_9)	.729**
บรรยากาศองค์การ(X_{tot})	.936**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .936**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 6 มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือการสนับสนุน (X_6) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .897**) มีความสัมพันธ์ทางบวก รองลงมาคือด้านที่ 7 มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X_7) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .870**) มีความสัมพันธ์ทางบวก และต่ำสุดคือด้านที่ 9 ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (X_9) โดยค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .729**) มีความสัมพันธ์ทางบวก

7.สรุปผล

จากการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

7.1ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ รองลงมาคือด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และต่ำสุดคือด้านการยอมรับความขัดแย้ง

7.2ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมาคือด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม และต่ำสุดคือด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

7.3ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .936**)

8.อภิปรายผล

จากผลสรุปของการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

8.1ผลการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับดี เนื่องจากการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้บรรยากาศองค์การที่ดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จึงส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทุกคนในองค์กรมีความสุข จึงทำให้บรรยากาศองค์การของวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัด

สิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวโล อินทิลาด [6] ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงานและด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธภรณ์ ควรคำนึง [9] ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D. =0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน ($\bar{X}=3.79$, S.D. =0.33) รองลงมาคือด้านการสนับสนุน ($\bar{X}=3.76$, S.D. =0.37) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X}=3.71$, S.D. =0.37) ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X}=3.61$, S.D. =0.47) และด้านการชื่นชม ($\bar{X}=3.52$, S.D. =0.48) ส่วนด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง คือด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ($\bar{X}=3.29$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ โภชนรงค์ [10] ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากสูงไปต่ำเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เป้าหมายขององค์การ เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิธัญญา แซ่ตั้ง [11] ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของ

ตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง จากการศึกษาบรรยากาศองค์การ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนตพร เขี่ยมหาญ [12] ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จากการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.808 (S.D. = 0.906)

8.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีอยู่ในระดับสูง เนื่องจากผู้บริหารและครู ในวิทยาลัยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆด้าน และมีความมุ่งมั่นที่จะถ่ายทอดความรู้ กระตือรือร้น ขยันขันแข็งและภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ รวมถึงการให้เกียรติยกย่อง การให้อิสระในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมถึงการจัดสรรเงินเดือนรูปแบบด้านสวัสดิการต่างๆ ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างดี จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณโย ทองงาม [13] ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จากการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ศิ-วิวรรณ จันรจนา [14] ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตพร เข้มหาญ [12] ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.796 (S.D. = 0.896) และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร เชื้อหอม [15] ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธราภรณ์ ควรคำนึง [9] ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 0.29)

8.3 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยภาพรวมเท่ากับ .936 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีมีความสัมพันธ์กันเนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของครูในวิทยาลัย จึงควรสนับสนุนบรรยากาศองค์การมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธราภรณ์ ควรคำนึง [9] ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด พระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.71$) และมีนัยสำคัญทาง สถิติในระดับที่ .01 และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร เชื้อหอม [15] ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศ องค์การในโรงเรียน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .952$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรัญญา แซ่ตั้ง [11] ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานของ องค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($r = .756$, $p < .01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวธกา กลิ่นวิชิต และคณะ [16] ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p\text{-value} = 0.007$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.842 และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดปราโมทย์ วัฒนรัตน์ [17] ได้วิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .881$)

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 บรรยากาศองค์การของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรควบคุมสภาวะความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในระดับที่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ส่งเสริมให้ครูได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นแม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหาร เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

9.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาถึงความเป็นอยู่ของครูกับค่าตอบแทนที่ได้มีความไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานที่สมเหตุสมผล จึงควรพิจารณาการให้สวัสดิการที่ช่วยในการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตของครู การบริหารจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่ครูสามารถมีรายได้เพิ่มเติมจากการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรปกติ

9.1.3 ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .936$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือด้านการสนับสนุน ซึ่งครูต้องการได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานผิดพลาดควรได้รับการให้อภัยจากผู้บริหาร และ ผู้บริหารควรพยายามให้โอกาสเพื่อพูดคุยและรับทราบความต้องการของครู ในการบริหารงานควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ครูสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้บริหารได้ เพื่อส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของครูยกระดับและดีขึ้น

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดใกล้เคียงกับสิงห์บุรี

9.2.2 ควรวิจัยเรื่อง ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570”, กรุงเทพฯ, 2565.
- [2] สำนักนายกรัฐมนตรี, “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553”, กรุงเทพฯ, 2553.
- [3] มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง, “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์”, การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน, อำเภอเมือง นครราชสีมา, 2559, หน้า 531-537.
- [4] George H. Litwin and Robert A. Stringer. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, “รายงานประจำปี 2563 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”, กรุงเทพฯ: แผนกวิชาการพิมพ์ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี, 2564.
- [6] บัวโล อินทิลาด, “บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”, วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.
- [7] Cornbach, Lee J. 1978. *Essentials of psychological Testing*. 3rd ed. New Yor: Herper & Row Publishers.

- [8] Best, John W. 1970. *Research in Education*. New York: Prentice, Inc.
- [9] พัทธภรณ์ ควรคำนึง, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2560.
- [10] Potchong, P., and Saksodkitw, V. 2020. บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (Organizational Climate and School Effectiveness of School Under Secondary Educational Services Area Office 3). *Silpakorn Educational Research Journal*, 12(2): 174-188.
- [11] นิรัญญา แซ่ตั้ง, ศรีเรือน แก้วกังวาล, & อาจารย์ที่ปรึกษา. (2016). บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง (No. 90237). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [12] ชนัตพร เขี่ยมหาญ, “บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม”, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี, 2562.
- [13] พิณโย ทองงาม, “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย”, สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ, 2559.
- [14] ศิริวรรณ จันรจนา, “คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน”, *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ* ปีที่ 5 ฉบับที่ 4, 2563, หน้า 160-174.
- [15] เมธาพร เชื้อหอม, “แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1”, *Journal of Rajanagarindra* ปีที่13(30), 2017.
- [16] เวธกา กลิ่นวิชิต, and et al., “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา”, *วารสารวิชาการ ปชมท.* ปีที่ 9(2), 2562, หน้า 150-165.
- [17] สุดปราโมทย์ วัฒนรัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การมหาชน”, *วารสารวิจัยรู้ไฟพรรณ* ปีที่ 12(1), 2018, หน้า 28-38.