

ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล  
Organizational Climate Factors Affecting Quality of Work Life of Teachers  
Under the Secondary Education Service Area Office Songkhla Satun

ภัทริกานต์ บุญฤทธิ์<sup>1\*</sup> และจรัส อติวิททยาภรณ์<sup>2</sup>  
Pattarikarn Boonyarit<sup>1\*</sup> and Jaras Atiwitthayaporn<sup>2</sup>

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่<sup>1</sup>  
Student, Education Program Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University <sup>1</sup>  
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่<sup>2</sup>  
Education Program Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

\*Corresponding author, e-mail: pattarikarn.boon@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 087-543-0126

(Received: March 11, 2023; Revised: March 22, 2023; Accepted: April 5, 2023)

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน ได้จำนวน 436 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยบรรยากาศองค์การและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หาความตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ทั้ง 2 ฉบับ ได้ค่า 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .983 และ .983 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความเสี่ยงของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 91.50

**คำสำคัญ :** บรรยากาศองค์การ; คุณภาพชีวิตการทำงานของครู; การศึกษามัธยมศึกษา

## Abstract

The objectives of this research were to study 1) the organizational climate factors, 2) the quality of work life of teachers, and 3) the organizational climate factors affecting the quality of work life of teachers under of the Secondary Education Service Area Office, Songkhla Satun. The samples are school administrators and teacher. The sample selection by using Krejcie & Morgan totaling 436 people. The research instrument was an organizational climate factor questionnaire. The reliability value was .983 and the teacher quality of work life questionnaire. There was a confidence value of .983. Data were analyzed using statistics: percentage, arithmetic mean, standard deviation and multiple regression analysis. The results showed that

1. The organizational climate factors overall and separately were at a high level. The aspect with the highest average was the performance standard.

2. The quality of work life of teachers overall and separately was at a high level. The ones with the highest mean were the social integration.

3. Factors of organizational climate on performance standard, organizational unity, conflict acceptance, warmth, support, organizational structure and job risk affecting the quality of working life of school teachers under the Secondary Education Service Area Office Songkhla Satun, with a statistical significance at the .001 level, with a predictability of 91.5.

**Keywords:** Organizational Climate; Quality of Work Life of Teachers; Secondary Education

## บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่กำหนดวิสัยทัศน์ให้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ครูเป็นทรัพยากรที่นับได้ว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ครูมีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครูที่สำคัญประการหนึ่งคือบรรยากาศองค์การ เพราะการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ ข้อบังคับ โดยมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การปฏิบัติงานในบางครั้ง ผู้ปฏิบัติงานอาจจะ

ต้องพบกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย ครูจึงเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อองค์การการศึกษา เพราะการพัฒนาประชาชนในชาติจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นหากสถานศึกษามีบรรยากาศที่ดี จะส่งผลให้การทำงานของครูและบุคลากรมีคุณภาพที่ดีด้วย (คทาฐ ม่วงแก้ว, 2558) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันประกอบไปด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคมประชาธิปไตยในการทำงาน จังหวะชีวิต และการเกี่ยวข้องกับสังคม (Walton, 1974)

คุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้คนมีคุณภาพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ บรรยากาศในการทำงานเป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคลากรภายในองค์การสามารถรับรู้ได้ บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การที่ดีและเหมาะสมจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญในการสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและจะส่งผลให้งานขององค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การใดที่มีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข โดยบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะต้องเป็นบรรยากาศองค์การที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุน มีความรับผิดชอบ มีรางวัลในการทำงาน แก้ไขความขัดแย้ง มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีมาตรฐานมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Litwin & Stringer, 1968) การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและส่งผลให้การบริหารงานขององค์การมีประสิทธิภาพได้เร็วขึ้น แต่ปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลให้การบริหารงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ จึงทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูส่วนใหญ่สอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถในสาขาของตนเอง อัตรากำลังใจครูที่ขาดแคลน ครูรับภาระงานทั้งในและนอกหน้าที่มากเกินไป มีเวลาพักผ่อนและเตรียมการสอนน้อย สวัสดิการและรายได้ของครูไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเดินทาง และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูทั้งสิ้น (สุนิสา สุขหมั่น, 2558, อ้างถึงใน อัญชลี วงษ์จันทร์, 2563)

ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อทราบถึงความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หรือผลที่ได้ตามแนวคิดทฤษฎีของลิทวิน และสตริงเกอร์ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนคุณภาพ

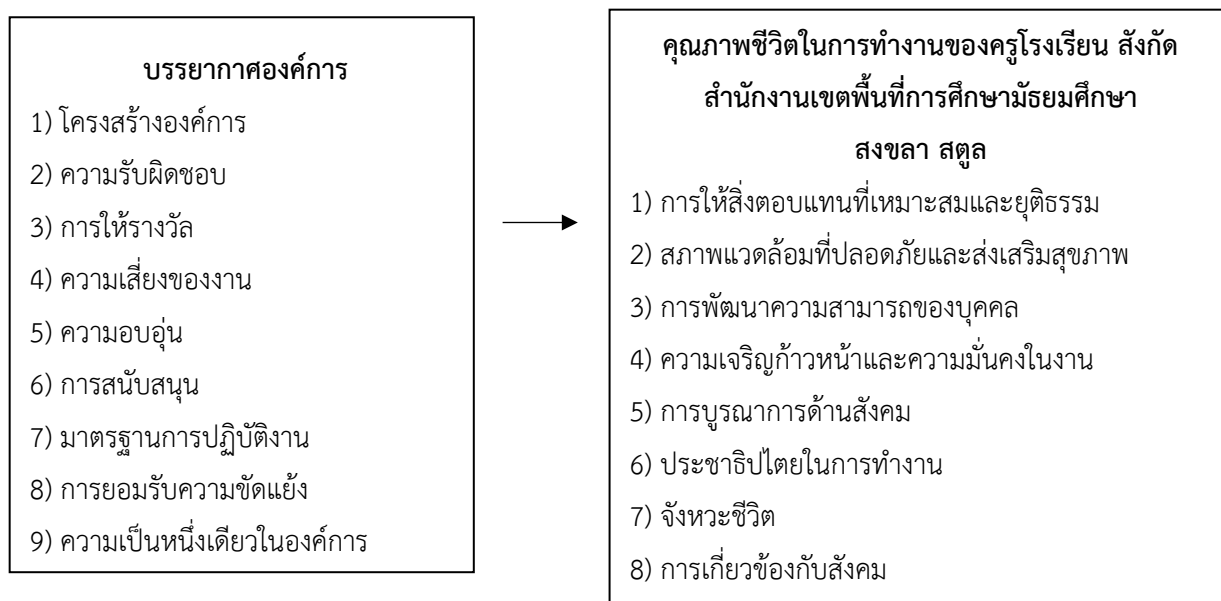
ชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ภายใต้แนวคิดของ Litwin & Stringer และตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ภายใต้แนวคิดของ Walton ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,834 คน

ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 436 คน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง มีลักษณะเป็นการสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับจำนวน 9 ด้าน 34 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ระดับ 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึงบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย ระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 8 ด้าน 32 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### **การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณา เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจน ความเหมาะสมความถูกต้องของภาษา การใช้ถ้อยคำ วลี และประโยค และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC ในตอนที่ 1 และตอนที่ 2 เท่ากับ 1

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่าง และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าความเชื่อมั่นด้านปัจจัยบรรยากาศองค์การ เท่ากับ .983 และความเชื่อมั่นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เท่ากับ .983

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยขอจริยธรรมจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จากนั้นดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และการพิทักษ์สิทธิแก่ตัวอย่าง จากนั้นเก็บข้อมูลแบบ Online Survey โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อส่งต่อไปยังตัวอย่าง ทั้งนี้ภายหลังส่งแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้ข้อมูลจำนวน 436 ชุด

### การพิทักษ์สิทธิตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย 7) ข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว โดยทำการชี้แจงในแบบสอบถามออนไลน์ก่อนทำการตอบแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยสถิติพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยายการและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD)

3. การวิเคราะห์บรรยายการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (Hair & et al., 2010)

3.1 การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity)

3.2 ทดสอบความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ ต้องมีความเป็นเอกภาพ (Homoscedasticity) และข้อมูลไม่มี Outliers โดยมีค่า Case Wise เท่ากับ 5 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 436 ดังนั้นเหลือกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 431 กลุ่มตัวอย่าง

3.3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นสูง (Multicollinearity)

3.4 ไม่เกิดปัญหาความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ (Autocorrelation)

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

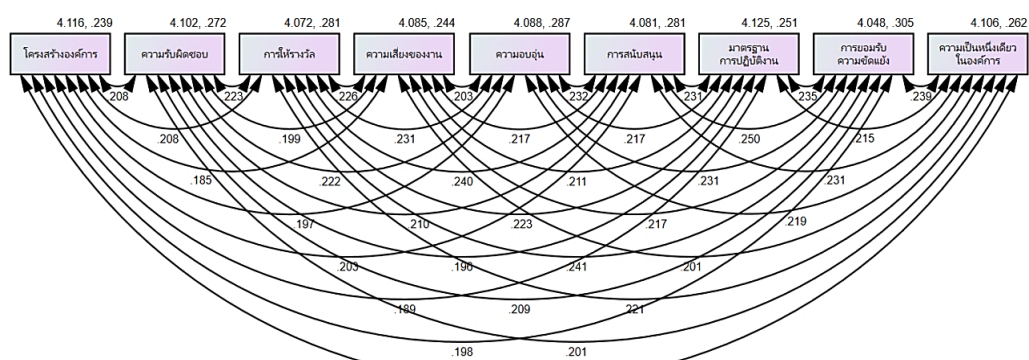
ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 431 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 61.48 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 71 ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งข้าราชการครูมากที่สุด จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 77.96 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 33.87

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมรายด้าน (n=431)

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ |                                           | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|-----------------------|-------------------------------------------|------------------|------|-------|
|                       |                                           | $\bar{X}$        | SD   | ระดับ |
| 1                     | ด้านโครงสร้างองค์การ ( $X_1$ )            | 4.116            | .490 | มาก   |
| 2                     | ด้านความรับผิดชอบ ( $X_2$ )               | 4.102            | .522 | มาก   |
| 3                     | ด้านการให้รางวัล ( $X_3$ )                | 4.072            | .531 | มาก   |
| 4                     | ด้านความเสี่ยงของงาน ( $X_4$ )            | 4.085            | .494 | มาก   |
| 5                     | ด้านความอบอุ่น ( $X_5$ )                  | 4.088            | .536 | มาก   |
| 6                     | ด้านการสนับสนุน ( $X_6$ )                 | 4.081            | .530 | มาก   |
| 7                     | ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ )        | 4.125            | .502 | มาก   |
| 8                     | ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ )        | 4.048            | .553 | มาก   |
| 9                     | ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ( $X_9$ ) | 4.106            | .513 | มาก   |
|                       | รวม                                       | 4.094            | .469 | มาก   |

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.094$ ,  $SD = .469$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.125$ ,  $SD = .502$ ) รองลงมา ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 4.116$ ,  $SD = .490$ ) อันดับสาม ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ( $\bar{X} = 4.106$ ,  $SD = .513$ ) และลำดับต่ำสุด ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 4.048$ ,  $SD = .553$ ) ตามลำดับ



**ภาพที่ 2** ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวน ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

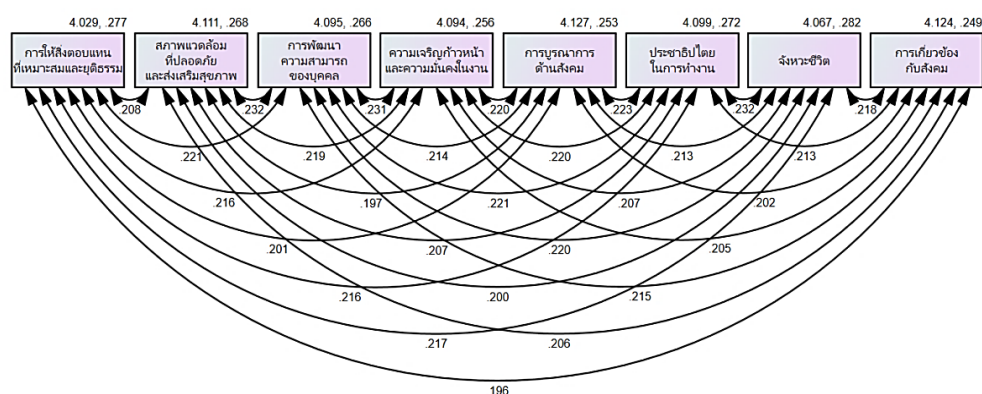
จากภาพที่ 2 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.094$ ,  $S^2 = .352$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.125$ ,  $S^2 = .251$ ) รองลงมา ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 4.116$ ,  $S^2 = .239$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 4.048$ ,  $S^2 = .262$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมรายด้าน

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมรายด้าน (n=431)

| คุณภาพชีวิตของครู                                  | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|----------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                                    | $\bar{X}$        | SD   | ระดับ |
| 1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y1 )  | 4.029            | .527 | มาก   |
| 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Y2 ) | 4.111            | .519 | มาก   |
| 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y3 )             | 4.095            | .516 | มาก   |
| 4 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y4 )    | 4.094            | .507 | มาก   |
| 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Y5 )                   | 4.127            | .504 | มาก   |
| 6 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (Y6 )                  | 4.099            | .522 | มาก   |
| 7 ด้านจังหวะชีวิต (Y7 )                            | 4.067            | .532 | มาก   |
| 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Y8 )                  | 4.124            | .499 | มาก   |
| รวม                                                | 4.099            | .469 | มาก   |

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.099$ ,  $SD = .469$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ( $\bar{X} = 4.127$ ,  $SD = .504$ ) รองลงมาด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ( $\bar{X} = 4.124$ ,  $SD = .499$ ) อันดับสามด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 4.111$ ,  $SD = .519$ ) และลำดับต่ำสุด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.029$ ,  $SD = .527$ ) ตามลำดับ



ภาพที่ 3 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

จากภาพที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.099$ ,  $S^2 = .220$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ( $\bar{X} = 4.127$ ,  $S^2 = .253$ ) รองลงมาด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ( $\bar{X} = 4.124$ ,  $S^2 = .249$ ) อันดับสาม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 4.111$ ,  $S^2 = .268$ ) และอันดับต่ำสุด คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.029$ ,  $S^2 = .277$ ) ตามลำดับ

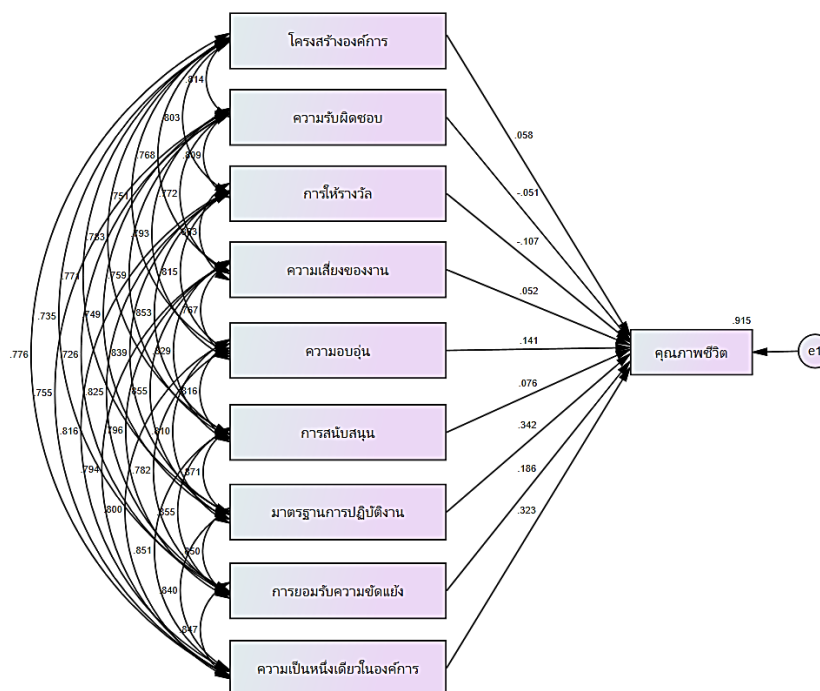
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยายาตองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยบรรยายาตองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยการหาการถดถอย (Regression Analysis) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

| ปัจจัยบรรยากาศองค์การ       | B     | SE   | Beta  | t      | p-value |
|-----------------------------|-------|------|-------|--------|---------|
| ค่าคงที่                    | .294  | .061 |       | 4.835  | <.001   |
| โครงสร้างองค์การ            | .056  | .027 | .058  | 2.065  | .040    |
| ความรับผิดชอบ               | -.045 | .026 | -.051 | -1.743 | .082    |
| การให้รางวัล                | -.095 | .032 | -.107 | -2.995 | .003    |
| ความเสี่ยงของงาน            | .049  | .031 | .052  | 1.593  | .112    |
| ความอบอุ่น                  | .123  | .026 | .141  | 4.777  | <.001   |
| การสนับสนุน                 | .067  | .032 | .076  | 2.091  | .037    |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน        | .320  | .034 | .032  | 9.495  | <.001   |
| การยอมรับความขัดแย้ง        | .158  | .028 | .186  | 5.732  | <.001   |
| ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ | .295  | .030 | .323  | 9.962  | <.001   |

R = .957, R<sup>2</sup> = .915, adj.R<sup>2</sup> = .914, SE<sub>est</sub> = .13790, p-value = .001

\*\*\*p < .001



ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 4 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 7 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล มากที่สุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความเสี่ยงของงาน ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .915 แสดงว่าสามารถทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ร้อยละ 91.5

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อธิบายได้ว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานอยู่และเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้อุบัติการณ์ในองค์การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน หากบรรยากาศองค์การดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin & Stringer (1968) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์การนำทำงานหรือไม่นั้น ผลการวิจัยพบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์การคาดหวังการรับรู้ตัวเองเป็นสิ่งกระตุ้นและจุดใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชชานันท์ โกษณงค์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธพร เชื้อหอม (2563) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อธิบายได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกที่ครูได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนา ทำให้ครูมีความสุขพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีเป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของครูทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งผู้บริหารและครูตระหนักและมีการมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ประสบ

ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูมีความสนใจในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน ทักษะความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะถ่ายทอดความรู้ กระตือรือร้น ขยันขันแข็งและภาคภูมิใจ ในความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการจัดสรรเงินเดือนรูปแบบด้านสวัสดิการต่าง ๆ ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี วงษ์จันทร์ (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังที่วอลตัน (1974) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของบุคคล หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการของมนุษย์ แรงบันดาลใจและความปรารถนาในชีวิตของบุคคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 7 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล มากที่สุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความเสี่ยงของงานตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .915 แสดงว่าสามารถทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ร้อยละ 91.5 แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน จึงควรสนับสนุน บรรยากาศองค์การในทุกด้าน ทั้งด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่ง

เดียวในองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การในโรงเรียน เป็นตัวแปร สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อความรู้สึกของครู บรรยากาศที่ดีจะทำให้โรงเรียนน่าอยู่ ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงาน ต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจต่อกัน ตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้โอกาสในการทำงานตามความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นความเจริญเติบโตทาง วิชาการ ซึ่งถ้าองค์การใดสามารถปฏิบัติได้ก็จะทำให้องค์การนั้นมีบรรยากาศที่ดีและจะทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์กรลดน้อยลง การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพตรงกันข้ามกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนไม่ดี จะทำให้โรงเรียนนั้นน่าเบื่อหน่าย ครูไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในที่สุด สอดคล้องกับบัวโล อินทิลาด กล่าวว่าบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลต่อการทำงานสูงกว่าบรรยากาศองค์การที่ไม่พึงประสงค์ การสร้างเสริมบรรยากาศองค์การให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์ จะสามารถจูงใจให้ครูมีความตั้งใจที่จะทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงผลงานก็จะสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เี่ยมพญา ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธพร เชื้อหอม ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 7 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความเสี่ยงของงาน ตามลำดับ โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 91.5

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เป็นลำดับสุดท้ายของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างมีเหตุผล ได้แย้งกันด้วยหลักการและมีเหตุผล และยึดประโยชน์ของโรงเรียนและส่วนรวมเป็นหลัก นำมาซึ่งการลดปัญหาความขัดแย้ง และก่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์การ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูและชุมชนมีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน มีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน บูรณาการการเรียนรู้จากห้องเรียนสู่ชุมชน มีส่วนร่วมในการส่งเสริม พัฒนา สร้างความเจริญให้กับชุมชน และให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกับองค์การภายนอก

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความเสี่ยงของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนา และส่งเสริมปัจจัยบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในพื้นที่อื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.

เกวลี ตรีกุลสุขทรัพย์. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ประจวบคีรีขันธ์.

ศทวธ ม่วงแก้ว. (2558). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ลพบุรี.

- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ณัชชานันท์ โกษณงค์. (2562). *บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3*. มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- เมธพร เชื้อหอม. (2563). *บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อัญชลี วงษ์จันทร์. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)”*, (น.440-449), มหาวิทยาลัยราชธานี, อุบลราชธานี.
- George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., (1968). *Motivation and climate*. Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, pp.81–82.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), p. 607-610.
- Litwin, George H. and Robert A. Stringer. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Richard E. Walton. (1974). Improving the Quality of work Life, *Harvard Business Review* 53, 3 (May – June 1974), p.12.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.