

การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

ณัจฉริยา แท่งอ่อน¹ และ ศิริพร พรหมนา²

¹นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

CREATING AN ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING THE QUALITY OF LIFE PRIVATE SCHOOL TEACHERS UNDER THE EDUCATIONAL OFFICE NAKHON PATHOM PROVINCE

Najchareeya Taengon¹ and Siriorn Promma²

¹Master's Student of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

²Lecturer of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

Corresponding author e-mail: Kwangzing5141@ gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 2 กรกฎาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 10 สิงหาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 16 สิงหาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชน และ 4) เพื่อศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 322 คน ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น และสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างบรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.225 และมีความผันแปรของการมีผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ร้อยละ 51 ($R^2 = 0.51$) มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันและมีผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

คำสำคัญ: การสร้างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน

Abstract

The purpose of this research was to study 1) creating organizational atmosphere of private schools, 2) to study the quality of working life of private school teachers, 3) to compare the teachers' opinions on the quality of working life of private schools, and 4) to study. To study the creation of an organizational atmosphere that affects the quality of life of private school teachers. under Educational office, Nakhon Pathom Province The sample group used in this research consisted of 322 people using a stratified random sampling method. and simple random The statistics used to analyze the data include mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research showed that 1) the creation of an overall private school organization atmosphere was at a high level; 2) the quality of life of the private school teachers. 3) Teachers with different genders, ages and experiences. Quality of life of working in private schools Overall, the difference was statistically significant at the .05 level. 4) The organizational climate that affected the quality of life of private school teachers. It was found that the multiple correlation coefficient R was 0.225 and there was variation. Of the effect on the quality of life of private school teachers under Educational office, Nakhon Pathom Province, 51 percent ($R^2 = 0.51$) were related in the same direction and affect the quality of life of private school teachers. Under Educational office, Nakhon Pathom Province

Keywords: Creating an organizational climate, Quality of life, Private schools

บทนำ

การที่ครูจะสามารถดำเนินบทบาทภาระหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทางด้านการศึกษได้มากน้อยเพียงใดนั้น ครูจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะการที่นักเรียนจะมีคุณภาพได้ย่อมขึ้นอยู่กับครูที่มีคุณภาพและสามารถอุทิศตนให้การสอนอย่างเต็มที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามเพราะถือได้ว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาคนที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง (สุดา ดวงจันทร์, 2560, น. 53)

บรรยากาศองค์การภายในโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาคารเรียน อาคารประกอบการสถานที่บริเวณ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวทุกชนิด ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร หรือก่อให้เกิดการเรียนรู้เพราะสภาพแวดล้อมทุกอย่างมีอิทธิพลต่อจิตใจและพฤติกรรมของบุคลากร เป็นการ

เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการประกอบกิจกรรมและการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของทุกคนในโรงเรียน ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลुวัตถุประสงค์ (เหนียว ศีลาวงศ์, 2560, น. 1)

โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้ผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของ และส่งผลให้นักเรียนมีความรู้สึกต้องการมาโรงเรียนเป็นประจำ โรงเรียนทุกแห่งย่อมปรารถนาให้นักเรียนของตนมีความสุขทั้งอยู่ที่บ้านและที่โรงเรียน ทุกข์หรือสุขที่บ้านบางครั้งโรงเรียนก็ไม่สามารถเข้าไปช่วยผ่อนคลายได้ แต่ทุกข์หรือสุขที่โรงเรียนน่าจะเป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีของโรงเรียนจะมีส่วนในการเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์ได้ โรงเรียนที่สะอาด สดชื่น ร่มรื่น เรียบง่าย สงบ แจ่มใส มีชีวิตชีวา วัสดุอาคารสถานที่ที่ได้รับการดูแลมีความเป็นปัจจุบันพร้อมที่จะให้ครูและนักเรียนได้ใช้ตลอดเวลา ย่อมจะทำให้ครูและนักเรียนได้รับอิทธิพลทำให้เป็นคนละเอียดอ่อน จิตใจแจ่มใส รักสวยรักงาม รักความสะอาด รักความสงบ เรียบง่าย ทำให้เข้าใจตนเอง และผู้อื่นไปด้วย จึงเป็นการสมควรที่โรงเรียนจะต้องพยายามจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีของโรงเรียน เพื่อประโยชน์และความสุขของนักเรียนโดยถ้วนหน้า (ฉวีวรรณ เขี่ยมพญา, 2561, น.1-2)

สำหรับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม ปัญหาที่เกิดขึ้นในบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน คือ ยังขาดสถานที่ร่มรื่น ที่พักผ่อน วัสดุอุปกรณ์ยังล้าสมัย สถานที่คับแคบแต่มีผู้มาใช้บริการจำนวนมาก ด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อมยังขาดการเอาใจใส่ และปัญหาอีกประการ คือ การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้ส่งผลกระทบต่อครูและ วิชาชีพครูอย่างรุนแรง โดยมีปัจจัยหลายประการที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครู ตั้งแต่ปัญหาหนี้สินที่ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตต่ำลง ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และในบางกรณีมีผลให้ครูไม่สามารถอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอน ลดต่ำลง ปัญหาภาระงานที่หนักทั้งงานสอนและงานธุรการต่าง ๆ ในโรงเรียน ปัญหาวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพครูกำลังทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากระบบการคัดเลือกคนเป็นครูยังขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและการมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตน เมื่อผนวกกับปัญหาค่าครองชีพที่น้อยแต่ภาระงานที่หนัก ภาพพจน์ของวิชาชีพครู ในสังคมปัจจุบันจึงตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัดสภาพความเป็นจริงเหล่านี้ ส่งผลให้คนรุ่นใหม่ ไม่อยากเป็นครูและไม่เห็นความสำคัญของวิชาชีพครู ในขณะที่ครูซึ่งยังคงประจำการอยู่ในระบบ ก็ตกอยู่ในสภาวะท้อแท้สิ้นหวัง ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตน พัฒนางาน (ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม, 2562, น. 1-2)

ดังนั้นจากสภาพความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม เพื่อนำข้อมูลการวิจัยมาปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการปรับปรุง

คุณภาพในการทำงาน และเพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลของการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญได้

ทบทวนวรรณกรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2563, น. 10) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ คือ การสร้างจากการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการอยู่ร่วมกัน สภาพทางอารมณ์ จิตใจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การรับรู้ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อกัน ประกอบไปด้วย 9 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวข้องกับข้อบังคับ ในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือมี ลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการซึ่งจะส่งผล กระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใดตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆเพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดผู้ใต้บังคับบัญชาหากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้งานสำเร็จและพัฒนางานให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ

3. การให้รางวัล หมายถึง การให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่าการลงโทษ รู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่าย ค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง ให้กับพนักงานทุกคน เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลการปฏิบัติงานในองค์การ ส่วนผลประโยชน์ก็ถือเป็นรางวัลที่องค์การกำหนดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ ให้บุคลากร โดยจ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

4. ความเสี่ยงของงาน หมายถึง การกระทำ หรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนของเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ความรู้สึกกับความเสี่ยง ไม่ปลอดภัย และความท้าทายในงานและในองค์กร เน้นที่การคำนวณถึงความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย หาวีที่ดี ที่สุดในการปฏิบัติงาน

5. ความอบอุ่น หมายถึง เป็นการรับรู้ของบุคคลใน องค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดีมีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคม ที่ไม่เป็นทางการ การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการมองมนุษย์เป็นอย่างมากความอบอุ่น

6. การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและกำลังใจที่สมาชิกมีให้กัน การสนับสนุนในระดับ สูงหมายถึงการที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงาน และผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำ บุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยว และอ้างว้างไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงพฤติกรรม ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการ

ฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานการยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การยอมรับการไม่เห็นด้วย และเห็นด้วยในทัศนคติต่าง ๆ การมีเป้าหมายจุดมุ่งหมายที่ไม่สามารถไปด้วยกันได้ทั้งมีค่านิยม บุคลิกภาพ ส่วนตัว บทบาทหน้าที่กฎระเบียบที่แตกต่างกันหรือสถานะที่ไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือความเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

8. ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อยากจะอยู่ที่สถานศึกษาแห่งนี้ และนำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ และถือว่าเป็นความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
4. เพื่อศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2563 จากโรงเรียนเอกชนทั้งหมด 45 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,950 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม จากโรงเรียนเอกชนทั้งหมด 45 โรงเรียน จำนวน 322 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan., 1970, pp. 607 - 610) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีบรรยากาศองค์การมาจากการสังเคราะห์กรอบของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2563, น.10), สมคิด บางโม (2555, น. 44) ฮาลปิน, และ ครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966, p.372) และลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 2002, น. 81-82) ประกอบไปด้วย 9 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การยอมรับความขัดแย้ง 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ

ส่วนคุณภาพชีวิตของครู โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตมาจากการสังเคราะห์กรอบของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Coming, 1993, pp.198-199), สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2556, น.13) และงานวิจัยของเรวัตี สินอยู่ (2560, น. 72) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์การ

ประโยชน์ที่จากการวิจัย

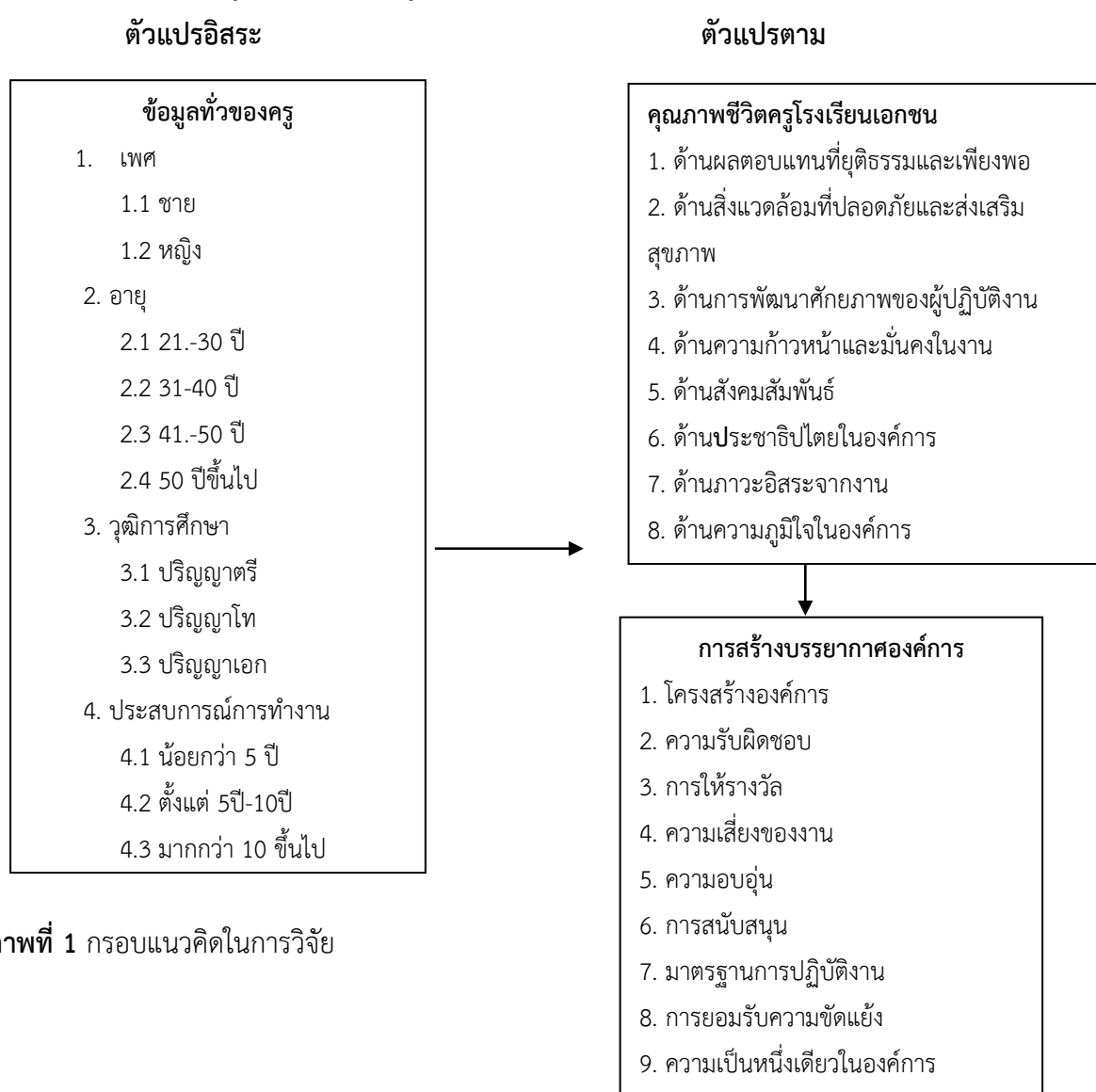
ผลจากการวิจัยโรงเรียนสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1. ผลจากการวิจัยโรงเรียนสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาแผนการบริหารบุคคลเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยผู้บริหารสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐมสามารถนำไปปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีบรรยากาศองค์การมาจากการสังเคราะห์กรอบของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2563, น. 10), สมคิด บางโม (2555, น. 44) ฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966, p.372) และลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 2002, น. 81-82) ประกอบไปด้วย 9 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การยอมรับความขัดแย้ง 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ส่วนคุณภาพชีวิตของครู โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตมาจากการสังเคราะห์กรอบของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Coming, 1993, น. 198-199), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2556, น.13) และงานวิจัยของเรวัติ สีนอยู่ (2560, น. 72) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์การ ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2563, น. 10), สมคิด บางโม (2555, น. 44) Halpin & Croft (1966, p.372) และ Litwin & Stringer (2002, pp 81-82)

วิธีการดำเนินวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม เพื่อรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามตามกรอบของสถานภาพครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม ซึ่งแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การยอมรับความขัดแย้ง 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) โดยกำหนดความหมายดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 72)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม ซึ่งแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตครู ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์การ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) โดยกำหนดความหมายดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 72)

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำราบทความทางวิชาการงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม และในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

3. พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสร้างขอบข่ายการสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้แนะนำ

5. นำแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยกาาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้วิจัยเลือกเอาเฉพาะข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัยพิจารณาเสนอแนะอีกครั้ง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียน ในเขตจังหวัดนครปฐม จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

8. นำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .985

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยต่อไป

การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปแจกและแจกแบบสอบถามออนไลน์ โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

2. จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บกลับมา สำหรับแบบสอบถามบางส่วนที่ไม่สมบูรณ์ เช่น ผู้ตอบให้ข้อมูลในแบบสอบถามไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ตอบคำถามข้อมูลไม่สมบูรณ์ (Missing data) เป็นต้น จะไม่นำแบบสอบถามดังกล่าวเข้ามาศึกษา (Hair, 2006)

3. จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บกลับมา ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 322 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อบรรยายข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

2. วิเคราะห์ระดับการสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การยอมรับความขัดแย้ง 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ โดยหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

3. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์การ โดยหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบ t (t-test) การทดสอบ F (F-test) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. วิเคราะห์การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruence) และการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การสร้างบรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยรวม อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่า ครูมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกันปฏิบัติ กิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียนแม้ว่ากิจกรรมนั้น ๆ จะอยู่ต่างสายงานกัน การให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูในองค์การเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียนคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หากบรรยากาศองค์การดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทุกคนในองค์การมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญสัน อนารัตน์ (2561, น. 41-42) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2561, น. 52) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุซานุช พันธนิยะ (2562, น. 52) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การระดับของ โรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุตรี ถิ่นกาญจน์ (2562, น. 61) ได้ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน และมีความมุ่งมั่นที่จะถ่ายทอดความรู้ กระตือรือร้น ขยันขันแข็งและภาคภูมิใจ ในความสามารถของตนเอง มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ รวมถึงการให้เกียรติยกย่อง การให้อิสระในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของ ตนเองรวมถึงการจัดสรรเงินเดือนรูปแบบด้านสวัสดิการต่างๆ ครูสามารถแบ่งเวลา ระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่าง จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัตถ์ภัทร์ ตรัณธัญศตพร (2561, น. 72) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของวิทยา เพชรไกร (2561, น. 4) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตใน

การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในจังหวัดยโสธรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐมได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโดยไม่ได้แบ่งเพศ หรือวุฒิการศึกษา ดังนั้นทำให้ครูที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างก็มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัตถ์ภัทร์ ตรีณัฐศพร (2561, น. 72) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาติ อ่อนประดิษฐ์ (2562, น. 65) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารบก กองซ่อมบำรุง กรมการขนส่งทางบก ผลการศึกษาพบว่า จากการสมมติฐานของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารบก กองซ่อมบำรุงกรมการขนส่งทางบก พบว่า เพศ ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งส่งผล ให้แรงกระตุ้นในการทำงานก็จะมีแตกต่างกันไปด้วยเช่นกัน ซึ่งจะเห็นได้จากการปฏิบัติงาน แม้จะหมดเวลาแล้วกลุ่มนี้ก็ยังเห็นว่าต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ยังหาโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ มากกว่าครูที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานมากกว่า ดังนั้นจึงทำให้มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ แก้วพิกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชัยยศ แตกต่างก็มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม

4.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยเรียงด้านที่มีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนมีโครงสร้างและกรอบภาระหน้าที่การปฏิบัติงานอย่าง

ชัดเจน ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูก วิพากษ์วิจารณ์ ครูทุกคนให้การช่วยเหลือกัน มีมาตรฐานในการปฏิบัติ ดังนั้นจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559, น. 94-95) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการศึกษาพบว่า 1.บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการจัดการบุคคล ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานร่วมกันและด้านความขัดแย้ง 2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษาขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามวิทยฐานะและสำนักงานเขตที่สังกัด ไม่พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญสัน อนารัตน์ (2561, น. 41-42) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

Knowledge Management (KM) การจัดการความรู้ เป็นแนวทางการบริหาร แนวทางการทำงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการนิยาม ความรู้ขององค์กรขึ้น รวบรวม และ กระจายความรู้ขององค์กร ไปให้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้, นำความรู้ไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรขึ้น เพื่อให้ทุกคนใน องค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รูปแบบของความรู้ มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็น ความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอด ได้ โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีบรรยากาศองค์การมาจากการสังเคราะห์กรอบของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2563, น. 10), สมคิด บางโม (2555, น. 44) ฮาลปิน, และ ครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966, p.372) และลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 2002, น. 81-82) ประกอบไปด้วย 9 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การยอมรับความขัดแย้ง 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ส่วนคุณภาพชีวิตของครู โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตมาจากการสังเคราะห์กรอบของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Coming, 1993, น. 198-199), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2556, น. 13) และงานวิจัยของเรวดี สีนอยู (2560, น. 72) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้าน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

2. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit knowledge) เป็น ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ ประสบการณ์ แนวความคิด บางครั้งจึงเรียกว่า ความรู้แบบนามธรรม ซึ่งการจัดการความรู้ จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อวัฒนธรรมการทำงานของคนในองค์กร ปรับเปลี่ยนจากเดิมมาสู่การมีวินัยในตนเอง มีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ ตลอดชีวิต ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีพลังในการคิดสร้างสรรค์ มีความขยัน อดทน มีจิตสำนึกของการเป็น “ผู้ให้” ดังนั้นการจัดการความรู้ จะสำเร็จได้ บุคลากรทุกคนในองค์กรก็จะต้องมีการ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับ “การจัดการความรู้”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความรับผิดชอบ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมายให้มากยิ่งขึ้น
2. ด้านการให้รางวัล โรงเรียนควรส่งเสริมครูที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และครูทุกคนที่ปฏิบัติงานควรได้ค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม
3. ด้านความเสี่ยงของงาน ครูควรตัดสินใจในการดำเนินงานกระทำด้วยความ ระมัดระวัง และโรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยถึงความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น
4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โรงเรียนควรจัดสรรเงินเดือนที่ครูได้รับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภาระหน้าที่ของครู
5. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนควรมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ และป้องกันอันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ
6. ด้านภาวะอิสระจากงาน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถที่จะลางานเพื่อทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ และหลังเลิกงาน/ วันหยุด ครูควรมีเวลาให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อน ๆ อย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครปฐม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการสร้างบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี เพื่อข้อมูลที่จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถาบันการศึกษาต่างๆ ต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธันต์ภัทร์ ตรีณัฐศตพร. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- บุตรี ถิ่นกาญจน์. (2562). *บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษา* หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). *พื้นฐานวิจัยการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาสารคาม: ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญสัน อนารัตน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์ สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย*. (รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วิทยา เพชรไกร. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในจังหวัดยโสธร*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- เรวดี สินอยู่. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง จังหวัดปทุมธานี*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2556). *การบริหารงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- _____. (2563). *กระบวนการบริหารงานทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สมคิด บางโม. (2560). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมชาติ อ่อนประดิษฐ์. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารบก กองซ่อมบำรุง กรมการขนส่งทางบก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุชานุช พันธนิยะ. (2562). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู*. *วารสารวิทยบริการ*, 21(2).

สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. (สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2561). *บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

Krejcie, Robert V. & Morgan, D.W. (1970, Autumn). Determining Sampling Size for Research
Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1966). *The Organizational Climate of School*. Chicago: University
of Chicago.

Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota:
West.

Litwin & Stringer. (2002). *Motivation and Organizational Climate*. Massachusetts: Harvard
University.