

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF SCHOOL AND TEACHER'S QUALITY OF WORKING
LIFE UNDER NAKHONPATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ¹

นุชนรา รัตนศิริประภา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทน และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 194 คน เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามแนวความคิดของแพตเตอร์สันและคณะ (Patterson and other) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ การบริหารอาคารสถานที่และการตัดสินใจระดับโรงเรียนด้วยหลักประชาธิปไตย ภาวะผู้นำ ความมีเสถียรภาพของบุคลากร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและการจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง การได้รับยกย่องในคุณภาพทางวิชาการ การจัดการเวลาเรียนให้มากที่สุด การได้รับความสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น ความร่วมมือในการวางแผนและความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การมีเป้าหมายและมีความคาดหวังที่ชัดเจน และความเป็นระเบียบ และความมีวินัย

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม และความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม

3) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง ในลักษณะคล้อยตามกัน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to identify 1) the organizational culture of school under the Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, 2) the teacher's quality of working life under the Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 and 3) the relationship between the organizational culture of school and the teacher's quality of working life under the Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 97 primary schools. The 2 respondents in each school were, a director or an assistant or a deputy director and a teacher total of 194 respondents. The research instrument was a questionnaire which was the organizational culture of school based on conceptual of patterson and other and the teacher's quality of working life based on concept of Walton. The statistics use in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient analysis.

The findings were as follows :

1) The organizational culture of school under the Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and as an individual, were at a high level. In order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; school site management and democratic decision making, leadership, staff stability, curriculum articulation and organization, staff development, collaborative planning and collegial relationships, school wide recognition of academic success, maximized learning time, district support, collaborative planning and collegial relationships, sense of community, clear goals and high expectations commonly shared and order and discipline.

2) The teacher's quality of working life under the Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and as an individual, were at a high level. In order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, immediate opportunity to use and develop human capacity, opportunity for continual growth and security, social integration in the work organization, constitutional right and duty in the work organization, work and the total life space and social relevance of work life.

3) The relationship between the organizational culture of school and teacher's quality of working life under the Nakronprathom Primary Educational Service Area Office 1, was found correlated as a whole were at a high level at .05 level of significance which was positive correlated.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ได้กำหนดหลักการบริหารจัดการศึกษาโดยเน้นความมีเอกภาพด้านนโยบายและให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติและให้สถานศึกษาโรงเรียนดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องด้วยเป็นผู้มีบทบาทต่อการบริหารในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและในฐานะเป็นผู้นำความสำเร็จของโรงเรียนจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อการนำพาสถาน

ศึกษาหรือโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายคือวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นกระบวนการการบริหาร (อัคราธร สังมณีโชติ, 2550: 45) ผู้บริหารสามารถเป็นผู้กำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียนว่าจะเป็นไปในลักษณะใด และถ้าในโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งก็ย่อมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเช่นกัน จึงนับได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งความหวังไว้สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่มีความสำคัญ ทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน ทำหน้าที่ให้การศึกษามีบุคคลหลายกลุ่มเข้ามาร่วมกันทำงาน โดยมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน เช่น เป็นผู้บริหาร เป็นผู้สอน เป็นพนักงานธุรการ นักการภารโรง ฯลฯ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันคือให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่

มีลักษณะสอดคล้องกับระบบสังคม ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นองค์การทางสังคม องค์การหรือหน่วยงานใดๆ ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นรัฐ หรือเอกชน เมื่อก่อตั้งขึ้นมาแล้ว จำต้องมีการจัดโครงสร้าง ภายใต้นี้ให้เหมาะสม และเป็นระเบียบรวมทั้งดำเนินการตามกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าและการบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น (สุริยา เสียงเย็น, 2555: 36)

วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การและบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนั้นแล้ว วัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มของค่านิยมหลักและความเชื่อที่บุคลากรในองค์การยึดถือร่วมกันเข้าใจตรงกัน เพื่อบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยมีการพัฒนาการดำเนินงาน มีการแบ่งปันความคิด ความรู้ และทักษะในการทำงาน มีการลงทุนและเอื้ออำนวยให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ เกิดค่านิยมสนใจใฝ่เรียนรู้ จนเป็นวัฒนธรรมขององค์การ วัฒนธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การและสถานศึกษา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2550: 82) ในการจัดระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่ง โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของบุคลากรพยายามสร้างแรงจูงใจและความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพแก่บุคลากรของตน ผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะคุณภาพชีวิตของครูเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเป็นตัวอย่างและแรงเสริมให้การทำงานของครูบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นคุณภาพชีวิตที่ดีของครูนับเป็นอีกปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพนักเรียน โดยตรงโรงเรียนเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ซึ่งแต่ละคนต่างมีค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่รวมกันจะหลอมรวมค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติต่อกันเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรม ซึ่งวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงาน รู้จักเลือกใช้วิธีการที่มีความเหมาะสม เพื่อสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2551: 32)

โดยที่ผ่านมามาจากการมีวัฒนธรรมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมามุ่งหมายเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนดี มีวัฒนธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทสังคมโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วได้ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาการจัดการศึกษายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและได้กำหนดการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาไว้ในกลยุทธ์ที่ 5 โดยมุ่งเน้นการบริหารทุกภาคส่วน และกำหนดจุดเน้นให้โรงเรียนทุกแห่งได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1, 2555: 52) แต่การดำเนินการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ส่วนประสบปัญหาและข้อจำกัดตลอดจนอุปสรรคนานัปการในการดำเนินการ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญทำให้ผลการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 แม้ว่าจะทุ่มเทสรรพกำลังและระดมทรัพยากรต่าง ๆ ลงไปมากในการจัดการศึกษา แต่ก็ยังมีปัญหาหลายประการจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งพอจะสรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญ ได้ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่สามารถเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ได้ครบทุกรายวิชา ทั้งในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 2) ด้านระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพแต่ยังไม่ส่งผลให้โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับการรับรองมาตรฐานครบทุกโรงเรียนในการประเมินภายนอกรอบ 3 3) ด้านมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีผลงานระดับชาติและระดับนานาชาติไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนด 4) ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2555 ที่ผ่านมามีโรงเรียนที่เข้ารับการประเมินภายนอกรอบสามในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 29 แห่ง ได้รับการรับรองจำนวน 26 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 89.66 และระดับการศึกษาปฐมวัยเข้ารับการประเมิน จำนวน 126 แห่ง ได้รับการรับรองจำนวน 126 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 5) ผลการเรียนรู้ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยลดลง ผลการทดสอบ

ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยคะแนน แต่วิชาวิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ค่าคะแนนเฉลี่ยยังคงต่ำกว่าร้อยละ 50 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้นร้อยละ 5-6) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน 20 อันดับท้าย ๆ จึงควรเร่งพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงกว่าระดับประเทศ มีเพียงวิชาคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษและศิลปะ มีคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศเล็กน้อย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ในวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ

จากปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 เห็นว่าควรสนับสนุนและส่งเสริมและร่วมมือกับโรงเรียนในการศึกษาวิจัยค้นคว้าสาเหตุปัจจัย กระบวนการที่สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพร้อมทั้งจัดกิจกรรมกระตุ้นแรงจูงใจสนับสนุนให้โรงเรียนและชุมชนร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชนและโรงเรียน จึงเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการศึกษาของชาติ รัฐจึงพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการของโรงเรียนให้ดีขึ้น การที่โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จะประสบความสำเร็จในการบริหารนั้นย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านสนับสนุน วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง ซึ่งวัฒนธรรมและคุณภาพชีวิตเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ

ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จึงต้องการทราบวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งผลของการวิจัยนี้สามารถนำไปพิจารณาวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตของครู ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนางานในโรงเรียนให้มีคุณภาพเทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ในด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนผู้วิจัยใช้แนวคิดของเพนเตอร์สันและคณะ ส่วนด้านคุณภาพชีวิตที่คั่นผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ดัน คุณภาพของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ในทุกๆ ด้านนั้น ปัจจัยสำคัญก็คือวัฒนธรรมขององค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน (X_{tot})	คุณภาพชีวิตในการทำงาน(Y_{tot})
1.การบริหารอาคารสถานที่และการตัดสินใจระดับโรงเรียนด้วยหลักประชาธิปไตย (X_1) 2. ภาวะผู้นำ(X_2) 3. ความมีเสถียรภาพของบุคลากร (X_3) 4. การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและการจัดการ (X_4) 5. การพัฒนาบุคลากร (X_5) 6. การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง (X_6) 7. การได้รับยกย่องในคุณภาพทางวิชาการ (X_7) 8. การจัดการเวลาเรียนให้มากที่สุด (X_8) 9. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น (X_9) 10. ความร่วมมือในการวางแผนและความสัมพันธ์ในหมู่คณะ (X_{10}) 11. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (X_{11}) 12. การมีเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน (X_{12}) 13. ความเป็นระเบียบและความมีวินัย (X_{13})	1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Y_1) 2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Y_2) 3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Y_3) 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4) 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Y_5) 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Y_6) 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Y_7) 8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Y_8)

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 124 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 83) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 โรงเรียน และผู้วิจัยเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ตามอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน/รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และ 2) ครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 194 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ตามแนวคิดของแพตเตอร์สันและคณะ (Patterson and other) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 13 ประการ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของวอลตัน(Walton) ประกอบด้วย 8 ด้าน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับปรุงขึ้นใหม่และพัฒนาเป็นเครื่องมือในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ภายใต้อำนาจของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 4 คำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.995

ขั้นตอน 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแต่ละ โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ไปส่งยังแต่ละสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอให้แต่ละ โรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และบางแห่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้ วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ กลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบรวบรวมคะแนน
3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนและ คุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิม เลขคณิต ($\bar{X}$) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามขอบเขตของ ค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า วัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า วัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า วัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า วัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า คุณภาพ ชีวิตของครูหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษา

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า วัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานคร ปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ จากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผน กลยุทธ์และการสร้างสัมพันธภาพ ด้านความมีเสถียรภาพของ

บุคลากร ด้านการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความมีเสถียรภาพของบุคลากร ด้านการจัดทำหลักสูตรและการจัดองค์กร ด้านการได้รับการยกย่องในความสำเร็จของคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน

ด้านการจัดการเวลาเรียนให้มากที่สุด ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง ด้านการได้รับการสนับสนุนจากเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และการตัดสินใจด้วยความเสมอภาค และด้านภาวะผู้นำ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (X_{tot})	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	1. ด้านการบริหารอาคารสถานที่ และการตัดสินใจด้วยความเสมอภาค (X_1)	3.57	0.64	มาก
2	2. ด้านภาวะผู้นำ (X_2)	3.57	0.69	มาก
3	3. ด้านความมีเสถียรภาพของบุคลากร (X_3)	3.71	0.62	มาก
4	4. ด้านการจัดทำหลักสูตรและการจัดองค์กร (X_4)	3.67	0.61	มาก
5	5. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5)	3.62	0.78	มาก
6	6. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง (X_6)	3.64	0.66	มาก
7	7. ด้านการได้รับการยกย่องในความสำเร็จของคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน (X_7)	3.66	0.54	มาก
8	8. ด้านการจัดการเวลาเรียนให้มากที่สุด (X_8)	3.66	0.61	มาก
9	9. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากเขตพื้นที่การศึกษา (X_9)	3.64	0.66	มาก
10	10. ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการสร้างสัมพันธภาพ (X_{10})	3.74	0.54	มาก
11	11. ด้านความรู้สึกร่วมกันของการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (X_{11})	3.58	0.64	มาก
12	12. ด้านการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน (X_{12})	3.70	0.54	มาก
13	13. ด้านความมีระเบียบวินัย (X_{13})	3.70	0.62	มาก
	รวม (X_{tot})	3.65	0.84	มาก

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและ

หน้าที่ของคณาจารย์ในองค์กรที่ทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

n = 97

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (Y_{tot})	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Y_1)	3.58	0.66	มาก
2	ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y_2)	3.68	0.59	มาก
3	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Y_3)	3.72	0.54	มาก
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4)	3.75	0.52	มาก
5	ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Y_5)	3.66	0.60	มาก
6	ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคณาจารย์ในองค์กรที่ทำงาน (Y_6)	3.72	0.52	มาก
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Y_7)	3.67	0.57	มาก
8	ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Y_8)	3.69	0.59	มาก
	รวม (Y_{tot})	3.68	0.51	มาก

3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมในระดับ

สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์
แบบคล้ายคลึงกัน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

n =97

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X _{tot}
Y ₁	.498*	.583*	.589*	.632*	.729*	.721*	.590*	.633*	.632*	.721*	.583*	.589*	.657*	.693*
Y ₂	.573*	.639*	.667*	.676*	.668*	.742*	.647*	.673*	.676*	.755*	.639*	.667*	.688*	.731*
Y ₃	.614*	.686*	.690*	.726*	.680*	.752*	.661*	.719*	.726*	.766*	.686*	.690*	.693*	.759*
Y ₄	.516*	.573*	.580*	.613*	.550*	.673*	.568*	.597*	.613*	.724*	.573*	.580*	.658*	.656*
Y ₅	.570*	.654*	.646*	.687*	.666*	.733*	.643*	.660*	.687*	.747*	.654*	.646*	.682*	.727*
Y ₆	.573*	.639*	.667*	.676*	.668*	.742*	.647*	.673*	.676*	.755*	.639*	.667*	.688*	.735*
Y ₇	.614*	.686*	.690*	.726*	.680*	.752*	.661*	.719*	.726*	.766*	.686*	.690*	.693*	.760*
Y ₈	.643*	.719*	.720*	.789*	.642*	.803*	.755*	.741*	.789*	.821*	.719*	.720*	.763*	.800*
Y _{tot}	.612*	.692*	.699*	.741*	.713*	.797*	.694*	.723*	.741*	.814*	.692*	.699*	.745*	.786*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มี
การสร้างรูปแบบวัฒนธรรมที่ดีตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และ
มีการรักษาวัฒนธรรมองค์การที่ดีมาโดยตลอด จึงทำให้วัฒนธรรม
องค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง
กับงานวิจัยของสุนท โกไศยกานนท์ ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรม
องค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครผลการวิจัย
พบว่าวัฒนธรรมองค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรสาครในเขตภาพรวมอยู่ในระดับมากและเพื่อแยกพิจารณา
ในแต่ละด้านพบว่าวัฒนธรรมแบบสร้างสรรคอยู่ในระดับมาก
ความคิดเห็นของข้าราชการแต่ละสังกัดเดิมที่มีต่อวัฒนธรรม
องค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครมีความแตกต่าง
กันเฉพาะในรายด้านคือการมุ่งพัฒนานุเคราะห์ด้านการหลักเลียง
และด้านการมุ่งความถูกต้องสมบูรณ์แต่ในภาพรวมไม่แตกต่าง
กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน สัญญพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง
การศึกษาความคิดเห็นที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน

บริษัท โกลว์ผลการวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มบริษัท โกลว์มีความ
คิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับ
มากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้านโดยเรียง
ลำดับจากมากไปหาน้อยคือยึดมั่นคำสัญญาเป็นหนึ่งในเดียวกัน
ปรับพันเหตุการณ์ล้าคิดล้าทำและผูกพันองค์การตามลำดับ
ส่วนเปิดกว้างสื่อสารอยู่ในระดับปานกลางพนักงานกลุ่มบริษัท
โกลว์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรม
องค์การในภาพรวมด้านล้าคิดล้าทำและด้านยึดมั่นคำสัญญา
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สำหรับใน
ด้านอื่นๆไม่แตกต่างกันพนักงานกลุ่มบริษัท โกลว์ที่มีอายุและ
ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรม
องค์การในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านของกลุ่มบริษัท
โกลว์ได้แก่เปิดกว้างสื่อสารล้าคิดล้าทำยึดมั่นคำสัญญาเป็น
หนึ่งในเดียวกันผูกพันองค์การและปรับพันเหตุการณ์ซึ่งทุกด้าน
ไม่แตกต่างกันพนักงานกลุ่มบริษัท โกลว์ที่มีประสบการณ์
ทำงานและสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเปิดกว้างสื่อสารแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนในภาพรวมและด้าน
อื่นๆไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโอลิเวียร์ (Olivier)
ศึกษา ลักษณะของวัฒนธรรมของครูและของสถานศึกษาประถม

ศึกษาในสหรัฐฯ พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูจะตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ความเชื่อในการมีประสิทธิภาพรวมกันของครูคือตัวแปรที่มีอำนาจสูงสุดของประสิทธิผลสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน (outcomes) ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาว ที่นอกเหนือจากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์เนตต์ (Barnett) ศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและชีวิตการทำงานส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่ออาชีพของผู้บริหารระดับกลาง ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐฯ พบว่าตัวแปรชีวิตการทำงานส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรมีอำนาจการทำนายความพึงพอใจในงานได้สูงกว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 สามารถตอบสนองความต้องการของครูในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมจึงทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาณี ฝนทองมงคล ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ตัวแปรทัศนคติต่องานและโรงเรียน ตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัว ตัวแปรมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและตัวแปรสภาพการสมรส สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 29 ส่วนตัวแปรอิสระอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ สังข์ศิลป์ชัย ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในภาพรวม ตามเกณฑ์ชี้วัดของ Richard E. Watson มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน มีเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชย ที่เพียงพอและเป็นธรรม และตัวชี้วัดด้านนี้ คือ การได้รับรายได้ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน แสดงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียว และ สอดคล้องกับงานวิจัยของเคลล์ (Kells, 1996: 2631-A) ได้

ทำการศึกษารื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลป์ประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ก็อยู่ในระดับต่ำด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต

3. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากจากวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเมื่อพิจารณาตัวแปรที่ทำการศึกษาคือพบว่ามีความเกี่ยวข้องกันกล่าวคือ เมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมีการปฏิบัติที่มากขึ้นของตัวแปรวัฒนธรรมจะทำให้การปฏิบัติในตัวแปรคุณภาพชีวิตมากขึ้นไปด้วยในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิฐ พูลสวัสดิ์ ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นแบบเครือญาติรองลงมาเป็นแบบลำดับขั้นมีโครงสร้างประกอบทางวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติโดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากสำหรับสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมแบบเครือญาติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชญ์ อติชัยรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่าพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนรองลงมาคือลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลลักษณะความเป็นเพศชายและลักษณะการใช้อำนาจพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่มีเพียงปัจจัยด้านอายุเท่านั้นที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านประเภทของธุรกิจส่งผลกระทบต่อพนักงานมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของแพตเตอร์สัน (Patterson) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University Southern Mississippi ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบลักษณะสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมาซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่นๆ ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อการทำงานของสมาชิกในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ควรมีนโยบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และสวัสดิการที่ชัดเจน ตอบสนองความต้องการของครูได้ตรงตามความต้องการ
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
3. ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการของครูให้ตรงตามความต้องการของครู
4. ผู้บริหารควรมีวัฒนธรรมในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิผล อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมสวัสดิการของครูให้ตรงตามความต้องการของครู อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของครูต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามขนาดของโรงเรียน
2. ศึกษาภาวะผู้นำกับบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วี.พี.พี. 2555.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. “วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- ไพลิน สัญญพันธ์. “การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท โกลว์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.
- วิจารณ์ พานิช. การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนรากฐานความรู้. กรุงเทพมหานคร: แสงจันทร์, 2551.
- สุนาด โกโศยกานนท์. “วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.
- สุพิชญ์ อติชัยรัตน์. “ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- สุริยา เสียงเย็น. “ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองนักเรียนในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2550.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1. สารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2556. นครปฐม: กลุ่มนโยบายและแผน, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพมหานคร: เดอะบุคส์, 2555.
- อัครา สัมมิโชติ. “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ของชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

- อารี สังข์ศิลป์ชัย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548.
- Barnett Timothy L. **The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Personal Work Life on Job Satisfaction and Career Commitment of Student..** Boston, MA: Irwin, 1997.
- Dubrin, **Human Relations**. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1992.
- Olivier Dianne F. **Teacher Personal and School Culture Characteristics in Effective School: Toward a Model of Professional Learning Communicaty**, Accessed 5 January 2013. Available from [http : www lib.umi.com/dissertations/fullcit/95](http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/95).
- Kells Chester. **The Function of the Executive**. Massachusetts; Harvard University Press, 1996.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. Determining Sample Size Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30 (1), (1970, Jury-August). 607-610.
- Patterson Jerry L. Stewart C Purkey and Jackson V. Parker. **Guiding Beliefs of Our School District**. New York: Magraw-Hill Book Company, 1986.
- Patterson Jerry and other. **Productive School Systems For a Nonrational World**. Arlington: Association for Supervision and Curriculum Development, 1986.
- Walton Richard E. **The Quality of Working Life**. New York: John Wesley, 1975.

