

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริบาล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

The influence of organizational climate on the quality work life of teachers
in Care Giver Private Schools under Office of the Private Education
Commission

บุศรา เชื้อดี¹

Busara Chuadee¹

Corresponding Author E-mail: borirak001@gmail.com

Received: 2025-08-22; Revised: 2025-12-25; Accepted: 2025-12-26

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 248 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น .884 ตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น .929 ตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าความเชื่อมั่น .862 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_8) ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_2) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (X_6) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริบาล (Y) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ เท่ากับ 57.10 ($R^2 = 0.571$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.410 + 0.503(X_3) + 0.492(X_8) + 0.254(X_2) + 0.193(X_1) + 0.151(X_6)$$

สามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.683(Z_3) + 0.254(Z_8) + 0.074(Z_2) + 0.049(Z_1) + 0.036(Z_6)$$

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, สถานศึกษาประเภทบริบาล

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹ Lecturer in Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Western University

Abstract

This research aimed to study (1) the level of climate of organization (2) the level of quality work life of teachers (3) the relationship between organizational climate and the quality work life of teachers, and (4) create an organizational climate prediction equation that can the quality work life of teachers. the sample was 248 teachers in Care Giver Private Schools under Office of the Private Education Commission. They were selected by simple random sampling the instrument for collecting data was a 5-point Likert scale questionnaire with an IOC of 0.80-1.00 and a reliability coefficient of 0.884. The independent variable, climate of organization, has a reliability coefficient of .929, while the dependent variable, quality work life, has a reliability coefficient of .862. Analysis data by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The research results were found as follows;

1) The overall climate of organization was at the high level. 2) The overall of quality work life of teachers was at the high level. 3) The all aspects of organization climate were positively related to quality work life of teachers at significantly .01 level. And 4) There were 5 variables in climate of organization were that; Conflict acceptance (X_3), responsibility (X_8), warmth and support (X_2), organizational structure (X_1), organizational change (X_6) can predict of quality work life of teachers in Care Giver Private Schools (Y), with a predictive power of 57.10 (R square = 0.571), statistically significant at the .01 level.

The regression coefficients in raw score;

$$\hat{Y} = 1.410 + 0.503(X_3) + 0.492(X_8) + 0.254(X_2) + 0.193(X_1) + 0.151(X_6)$$

The regression coefficients in standard score;

$$\hat{Z} = 0.683(Z_3) + 0.254(Z_8) + 0.074(Z_2) + 0.049(Z_1) + 0.036(Z_6)$$

Keywords: Organization Climate, The Quality Work Life of Teachers, Care Giver Private Schools

บทนำ

บรรยากาศองค์การเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรตลอดจนพฤติกรรมในการทำงาน (อนุพล สนมศรี. 2565: 8) ทั้งนี้ บรรยากาศองค์การนั้นมีผลกระทบต่อทัศนคติและ พฤติกรรมในการทำงาน และมีบทบาทต่อประสิทธิภาพขององค์การ และยังกล่าวอีกว่าบรรยากาศทำให้เกิดผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน (Job performance) (Steers, R. M. 1977: 104 - 109) การที่สถานศึกษาจะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความ พึงพอใจในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสร้างพลัง หรือแรงผลักดัน ทั้งภายในและภายนอกของครู พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจ เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์. 2566: 10)

แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาส่วนใหญ่อุณหภูมิของบรรยากาศองค์การของในสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นบรรยากาศที่มุ่งเน้น การวัดประเมินผล มุ่งเน้นการแข่งขัน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นงานเชิงปริมาณเป็นหลักจนทำให้ภาระงานนั้นมี มากเกินจำเป็น และการทำงานที่ต้องเน้นการปฏิบัติให้ถูกหลักเกณฑ์วิธีของต้นสังกัดโดยไม่ได้นำถึงบริบทของตนเอง ยังขาด ระบบตรวจสอบดูแลความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เลยส่งผลทำให้บุคคลกรภายในสถานศึกษา ยังคงมุ่งทำงานเพื่อ รักษาสถานภาพหรือประโยชน์ของตนเองที่ขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าการพัฒนานักเรียนหรือ สถานศึกษาของตนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี เพราะฉะนั้นการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงจะต้องเป็นการปฏิรูปเชิงโครงสร้างทั้งระบบ

ครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพราะฉะนั้นครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูผู้สอนจะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เห็นผลทันที แต่ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิดการรับรู้ และการแสดงออก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ (ณัฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์. 2562: 2)

สถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นโรงเรียนประเภทบริบาลที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากรทางการแพทย์และสถานประกอบการที่เห็นความสำคัญของงานบริการทางการแพทย์ในปัจจุบัน ซึ่งในปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทำให้ไม่เพียงพอกับความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นทุกวันจากโครงการจัดฝึกอบรมนำมาสู่การเป็นโรงเรียนเช่นในปัจจุบัน พร้อมพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความพร้อม ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการพยาบาล อีกทั้งยังได้รับการรับรองหลักสูตรจากกระทรวงศึกษาธิการจากอดีตจนถึงปัจจุบัน โรงเรียนมีความภาคภูมิใจในการสร้างอนาคตที่ดี สร้างรายได้ สร้างงานที่ดี มีเกียรติ ให้กับผู้ที่มาศึกษาและนักเรียนทุกคน สถานประกอบการ ไม่ได้ต้องการแค่ผู้เรียนสายอาชีพเท่านั้น แต่ต้องการกำลังคนในทุกระดับการศึกษาที่มีทักษะทางวิชาชีพ การศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของเอกชน เป็นอีกหนึ่งทางเลือก ที่ช่วยส่งเสริมให้ทุกคนได้มีวิชาชีพติดตัว และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต อีกทั้งหากสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีบรรยากาศองค์การที่ดี มีที่พัก สวัสดิการ เงินเดือน มีบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลาย สร้างโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมั่นคง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริบาลได้ดียิ่งขึ้นด้วย หากบรรยากาศในการทำงานรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ในสถานศึกษาไม่ดีพอจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีตามมา ส่งผลให้เกิดปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ไม่มีคุณภาพตามมา อีกทั้งยังส่งผลให้ครูผู้สอนยังต้องมองหางานใหม่ ทำให้เกิดปัญหาในองค์การเกิดบรรยากาศที่ตึงเครียดมากขึ้นอีกด้วย ดังนั้น สถานศึกษาประเภทบริบาล จะต้องสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีมีคุณภาพเพื่อจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริบาลดีขึ้นได้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2560: 1-3)

ทิศทางการเลือกเรียนหลักสูตรวิชาชีพ เห็นชัดว่าหลักสูตรที่ได้รับความนิยมมากเป็นพิเศษ อันดับหนึ่ง คือ สาขาการบริบาล แบ่งเป็น การดูแลเด็กเล็กและการดูแลผู้สูงอายุ รองลงมา เป็นสาขาการนวด และสปา สาขาการประกอบอาหาร สาขาเสริมสวย สาขาการโรงแรม/การท่องเที่ยว และสาขาด้านกีฬา เช่น มวยไทย เทควันโด วูวู้ เป็นต้น ทั้งนี้ โรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนบริบาล ซึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ/ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบุคลากรดูแลผู้สูงอายุ มีความเข้าใจในข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และแนวปฏิบัติในการนำมาตรฐานหลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเชื่อมโยงกับมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติในอนาคตได้ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพความสามารถในการแข่งขันของผู้เรียนสำหรับการประกอบอาชีพในสาขาอาชีพผู้ดูแลผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับผู้เรียนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2565: ออนไลน์)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการผลักดันสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดปัญหากับครูในด้านต่าง ๆ ตามมาไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในสถานศึกษาที่มีความตึงเครียดเน้นผลสัมฤทธิ์ที่สูง เกิดภาวะการแข่งขัน กลัวต่อความล้มเหลว และกำหนดเป้าหมายที่มีความยากสำหรับตนเอง ขอบเสีย ขอบที่จะวิเคราะห์ และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน มีความต้องการที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และสนใจถึงความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ (Litwin, George H., & Robert, A. Stringer: 7; อ้างถึงใน อรรถพร ณ อยุธยา. 2562: 40 - 41) ปัญหาที่พบบ่อย ๆ มักมาจากการได้ผลตอบแทนไม่ตอบสนองต่อความต้องการในการดำรงชีวิต ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นระบบมีความซับซ้อนของระบบไม่ชัดเจน บางแห่งมีความยืดหยุ่น บางแห่งมีความเป็นระเบียบและมีอำนาจจากผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงเท่านั้น การบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษายังเกิดความไม่ยุติธรรมมีระบบเกื้อหนุน การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ยังไม่เหมาะสมกับตัวบุคคล โรงเรียนเอกชนนอกระบบกลุ่มโรงเรียนบริบาล (การดูแลผู้สูงอายุ/ผู้ดูแลผู้สูงอายุ)

บางแห่งยังมีความเข้าใจในข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และแนวปฏิบัติในการนำมาตรฐานหลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร เด็กที่เรียนจบบางคนไม่นำไปประกอบวิชาชีพที่ได้เรียนมา ครูผู้สอนยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีพอที่จะสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้เรียนได้

จากความเป็นมา และปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา บรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลปัจจัย บรรยาการองค์การปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปพัฒนา บรรยาการองค์การในสถานศึกษาให้มีความอบอุ่น มีประสิทธิภาพเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับครูได้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยาการองค์การในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์บรรยาการองค์การที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

บรรยาการองค์การ

Litwin, George H., & Robert, A. Stringer (1968: 81-82) ได้กำหนดปัจจัยบรรยาการองค์การไว้ 8 ปัจจัย ส่วนเรื่องการวัดความเข้าใจหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยาการองค์การของผู้ปฏิบัติงานนั้นออกเป็น 9 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวข้องกับข้อบังคับในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์กระบวนการดำเนินการ ที่มีอยู่มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือมี ลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นผู้นำตัวเองไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่ท่า 3) การให้รางวัล (rewards) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่าการลงโทษ รู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความเสี่ยง ไม่ปลอดภัย และความท้าทายในงานและในองค์กร เน้นที่การคำนวณถึงความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย หาวีธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน 5) ความอบอุ่น (warmth) หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นลูกน้องที่ดีต่อบรรยาการที่ทำงานกับหัวหน้า เน้นที่ความสัมพันธ์อันดี และบรรยาการที่เป็นกันเอง เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ 6) การสนับสนุน (support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้าและลูกน้อง 7) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (standards) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มท้าทาย 8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่น ๆ ที่ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น 9) ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบริษัท และเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

สรุปได้ว่า บรรยาการองค์การ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ที่ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูในสถานศึกษา เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นผลการปฏิบัติงานเกิดผลดี เป็นสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเป็นคนสร้างสรรค์ขึ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนใน

สถานศึกษา บรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน 3) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง 4) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ด้านการเป็นอิสระ 6) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 8) ด้านความรับผิดชอบ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard, E. Walton. (1974: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และ 8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม

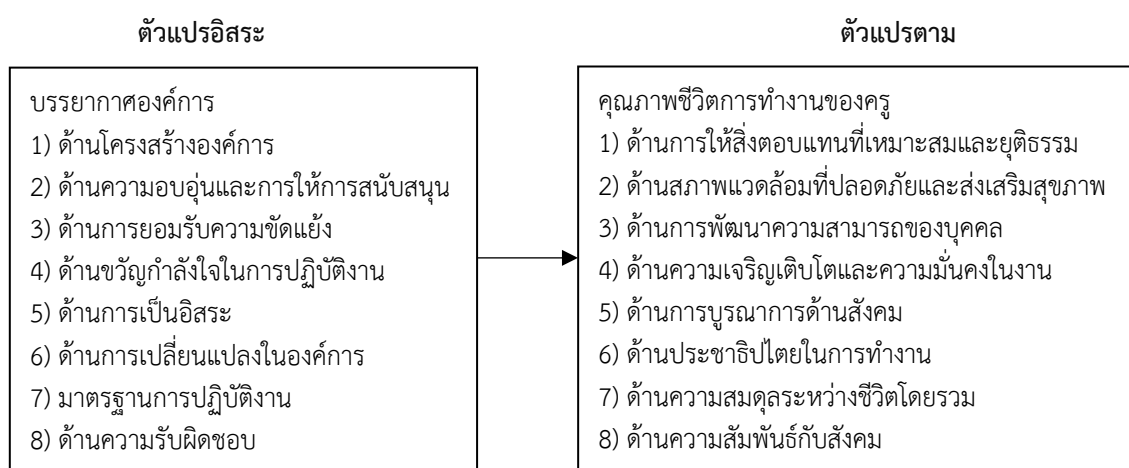
สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและสามารถตอบสนองความต้องการของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และ 8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม

สถานศึกษาประเภทบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2560: 1-3) กล่าวว่า โรงเรียนประเภทบริหารเกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากรทางการแพทย์และสถานประกอบการที่เห็นความสำคัญของงานบริการทางการแพทย์ในปัจจุบัน จึงได้ริเริ่มโครงการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่มีความสนใจในการทำงานบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาล, ศูนย์การแพทย์, คลินิก แต่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทำให้ไม่เพียงพอกับความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นทุกวันจากโครงการจัดฝึกอบรมนำมาสู่การเป็นโรงเรียนเช่นในปัจจุบัน พร้อมพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความพร้อม ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการพยาบาล อีกทั้งยังได้การรับรองหลักสูตรจากกระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Steers, R. M. (1977) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 669 คน จาก 223 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2565: ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 248 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, & Morgan (1970; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 43) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถาม เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) ใช้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และภาพรวมแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามเท่ากับ .884 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้านที่วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

แบบสอบถามในแต่ละด้าน	จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	5	.855
2. ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	5	.851
3. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	5	.801
4. ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5	.853
5. ด้านการเป็นอิสระ	5	.967
6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	5	.942
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	5	.923
8. ด้านความรับผิดชอบ	5	.944
ตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์การ	40	.929
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	5	.878
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	5	.888
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	5	.891
4. ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน	5	.884
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	5	.807
6. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	5	.813
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม	5	.845
8. ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	5	.805
ตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน	40	.862
รวมทั้งฉบับ	80	.884

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้ตอบกลับมา จำนวน 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้เพื่อไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์สถิติร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับบรรยาการองค์การ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
5. สร้างสมการพยากรณ์บรรยาการองค์การที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. บรรยาการองค์การในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.36$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบรรยาการองค์การ ในภาพรวม

บรรยาการองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.48	0.59	มาก
2. ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	4.45	0.55	มาก
3. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	4.46	0.53	มาก
4. ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.42	0.59	มาก
5. ด้านการเป็นอิสระ	4.45	0.60	มาก
6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	4.38	0.60	มาก
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.48	0.58	มาก
8. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.51	มาก
รวม	4.43	0.46	มาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.36$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.44	0.50	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.43	0.54	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.36	0.61	มาก
4. ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน	4.44	0.46	มาก
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	4.47	0.58	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	4.48	0.58	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม	4.46	0.62	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	4.47	0.62	มาก
รวม	4.44	0.38	มาก

3. บรรยายการองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = 0.570$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($r = 0.698$), ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ($r = 0.518$), ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.507$), ด้านโครงสร้างองค์การ ($r = 0.439$), ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = 0.438$), ด้านการเป็นอิสระ ($r = 0.413$), ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ($r = 0.391$), และความรับผิดชอบ ($r = 0.294$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ตัวแปร	โครงสร้างองค์การ (X_1)	ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_2)	การยอมรับความขัดแย้ง (X_3)	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X_4)	การเป็นอิสระ (X_5)	การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (X_6)	มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_7)	ความรับผิดชอบ (X_8)	รวม (X)
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y_1)	.058	.024	.028	.045	.041	.055	.075	.111	.517**
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Y_2)	.113	.078	.040	.104	.128*	.151*	.119	.481**	.709**
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3)	.065	.040	.015	.047	.055	.024	.038	.407	.592
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (Y_4)	.468**	.491**	.581**	.490**	.390**	.398**	.428**	.212**	.536**
ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Y_5)	.449**	.522**	.807**	.558**	.430**	.425**	.449**	.007	.567**
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (Y_6)	.402**	.547**	.783**	.513**	.377**	.380**	.422**	.008	.530**

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	โครงสร้างองค์การ (X ₁)	ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X ₂)	การยอมรับความขัดแย้ง (X ₃)	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X ₄)	การเป็นอิสระ (X ₅)	การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (X ₆)	มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₇)	ความรับผิดชอบ (X ₈)	รวม (X)
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต โดยรวม (Y ₇)	.414**	.552**	.782**	.470**	.368**	.349**	.426**	.017	.523**
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม (Y ₈)	.408**	.549**	.759**	.502**	.434**	.341**	.409**	.045	.535**
รวม (Y)	.439**	.518**	.698**	.507**	.413**	.391**	.438**	.294**	.570**

**p < .01, *p < .05

4. ปัจจัยบรรยายกาตองค์การ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (X₃) ด้านความรับผิดชอบ (X₈) ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X₂) ด้านโครงสร้างองค์การ (X₁) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (X₆) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (Y) โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับ 57.10 (R square = 0.571) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.528 – 0.997 ค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.003 – 1.895 และค่า Durbin – Watson เท่ากับ 1.572 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ (ดังแสดงในตารางที่ 5) สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.410 + 0.503(X_3) + 0.492(X_8) + 0.254(X_2) + 0.193(X_1) + 0.151(X_6)$$

สามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.683(Z_3) + 0.254(Z_8) + 0.074(Z_2) + 0.049(Z_1) + 0.036(Z_6)$$

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนในการพยากรณ์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	B	Beta	t	p	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
Constant (ค่าคงที่)	1.410		14.899**	0.000		
การยอมรับความขัดแย้ง (X ₃)	0.503	0.683	15.273**	0.000	0.997	1.003
ความรับผิดชอบ (X ₈)	0.492	0.254	15.932**	0.000	0.997	1.003
ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X ₂)	0.254	0.074	7.328**	0.000	0.528	1.895
โครงสร้างองค์การ (X ₁)	0.193	0.049	5.935**	0.000	0.661	1.513
การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (X ₆)	0.151	0.036	5.014**	0.000	0.696	1.438

Constant (β_0) = 1.410, R = 0.742, R square = 0.571, Adjusted R square = 0.548 Durbin Watson = 1.572, F = 150.475**

**p < .01

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่พบว่า บรรยาการองค์การในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้รับใบอนุญาต และผู้บริหารสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพและศาสตร์เฉพาะทางการบริบาลในการดูแลผู้สูงอายุ และการดูแลเด็กเล็ก พัฒนาระบบสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาตามหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ และการดูแลเด็กเล็กให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนั้น สถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพทางการบริบาลให้เหมาะสมกับสังคมในช่วงผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีความสนุกสนาน มีการฝึกปฏิบัติการเสมือนจริง มีสถานที่ให้สามารถรองรับการฝึกประสบการณ์ได้จริงตามระเบียบถูกต้อง ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูผู้สอนมีความรู้สีกภาคภูมิใจในสถานศึกษา สนุกในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถยอมรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มีการชมเชย ให้กำลังใจ ให้รางวัลบุคลากร ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน อีกทั้งบริบทของสถานศึกษาบริบาลที่อาจมีการแข่งขัน/ความเครียดสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดี มีสวัสดิการให้กับครูผู้สอน พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางอาชีพ กิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดให้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์, และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565: 85) ที่พบว่า บรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงพลาญชัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภทริกา นต์ บุญฤทธิ์, และจรัส อติวิทยากรณ์ (2566: 38) ที่พบว่า บรรยาการองค์การของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จณิสตา ยศออน, สุนิสา วงศ์อารีย์, และพนายุทธ เขยบาล (2568: 37) ที่พบว่า บรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นจำนวนเงินที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานและดีต่อร่างกาย ครูรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างหลากหลาย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มความสามารถในการทำงานได้ทำงานอย่างอิสระ สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เสมอภาคได้รับสิทธิต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน สามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาของสังคมได้อย่างเหมาะสม ครูได้เห็นคุณค่าของงานที่ได้ทำหรือปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคมและชุมชน จึงทำให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภทริกา นต์ บุญฤทธิ์, และจรัส อติวิทยากรณ์ (2566: 38) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จณิสตา ยศออน, สุนิสา วงศ์อารีย์, และพนายุทธ เขยบาล (2568: 37) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า บรรยาการองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = 0.570$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารในสถานศึกษาประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถให้ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรอย่างเหมาะสมตามความสามารถอย่างเป็นธรรม จัดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้กับครูให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน

การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ซึ่งปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ครูต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบข้อบังคับ และต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลาจากนี้การปฏิบัติงานอาจจะต้องพบกับความเสี่ยงและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ จึงควรให้ความสนใจความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดี เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จนิศดา ยศออน, สุนิสา วงศ์อารีย์, และพนายุทธ เขยบาล (2568: 38) ที่พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวม (Y_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_2) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (X_6) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (Y) โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับ 57.10 ($R^2 = 0.571$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ทุกคนในองค์การสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล มีการจัดโครงสร้างขององค์การได้ดีตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์การได้ดี สถานศึกษาบริหารอาจมีการแข่งขัน/ความเครียดสูง ทำให้ความสามารถในการจัดการและยอมรับความเห็นที่ต่าง เป็นทักษะสำคัญที่ทำให้ครูอยู่ร่วมและทำงานได้อย่างมีความสุข จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนดีตามไปด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริกานต์ บุญฤทธิ์, และจรัส อติวิทยากรณ์ (2566: 38) ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความเสี่ยงของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 91.5

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรมีนโยบายในด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยให้เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับความขัดแย้งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาประเภทบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการขับเคลื่อนการสร้างบรรยากาศองค์การให้กับสถานศึกษาทั้งในด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การให้เกิดประสิทธิผล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่พัฒนาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์, และพรศักดิ์ สุจิตร์รักษ์. (2565). บรรยากาของค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีร์ชนธ์. *วารสารลัรณรพรีทรศน์*. 23(2): 85-95.
- จณิสตา ยศออน, สุนิสา วงศ์อารีย์, และพนายท เชยบาล. (2568). บรรยากาของค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูตรธานี. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. 19(1): 28-45.
- ณัฏฐพัชร ลาภำรุงวงศ์. (2562). การประกยุคต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ ปรีทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 9(2): 161-171.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุง)*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์. (2566). อิทธิพลของบรรยากาของค์การสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทริกาณ์ต์ บุญฤทธิ์, และจรัส อติวิทยารณ์. (2566). ปัจจัยบรรยากาของค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. *วารสารทัศน์นิติทางการศึกษา*. 1(1): 38-52.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2560). *กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ (กร.)*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2568, จาก http://www.nfe-opec.com/index.php?option=com_content&view=article&id=258&Itemid=158.
- _____. (2565). การประชุมพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเอกชนนอกระบบ กลุ่มโรงเรียนบริบาล เพื่อเตรียมบุคลากรดูแลผู้สูงอายุ รับสังคมสูงวัย. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2568, จาก <https://www.moe.go.th/>.
- อนุพล สนมศรี. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาของค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพรรณ บุญทูล. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาของค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Litwin, George H., & 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): 1-12.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: a behavioral view*. California: Goodyear Publishers.