

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
Relationship Between Organizational Climate And Teacher's Quality Of Work Life in Private
Schools Under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2

นางสาวอุทัย บุตรนนท์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง และ ดร. พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์

Abstract

The purposes of this study were to investigate 1) the level of organizational learning of the schools under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2, 2) the teachers' quality of work life in schools under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2, 3) the relationship between organizational learning and the teachers' quality of work life and 4) the prediction coefficients of the factors of a learning organization affecting to the teachers' quality of work life in those schools. The samples were 82 school administrators and 297 teachers under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2 in the academic year of B.E 2556. Questionnaires were used to collect data. Frequency, percentage, mean and standard deviation, the Pearson correlation (Pearson product moment correlation coefficient) and multiple regression analysis (stepwise method) were employed for data analysis.

The findings revealed as follows:

1) The learning organization of schools under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2 as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were the aspects of technology use, shared vision and team learning, respectively.

2) The teachers' quality of work life under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2 as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were the aspects of progress and work stability, the use of democratic principles in the workplace, balance of life and work, and social integration and shared functionality.

3) The schools' learning organization and the teachers' quality of work life in schools under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 2 was significantly positive correlation at a low level ($r_{xy} = .324$) of .05, respectively.

Keywords : Learning organization, quality of work life, primary school

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเอกชน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) บรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความไว้วางใจ ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านความยอมรับนับถือและด้านการมีขวัญกำลังใจสูง

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

3) บรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ($r_{xy} = .324$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู, โรงเรียนเอกชน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา “คน” อันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของสังคมให้ได้รับการพัฒนาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมายและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จึงมุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคม กล่าวคือ คนไทยในอนาคตต้องเป็นคนมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม มีวิจรรย์ญาณที่ดีเป็นคนที่มีความรู้ เข้าสู่ความเป็นมาตรฐานสากล (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2553, หน้า 39) อย่างไรก็ตาม รัฐได้ตระหนักว่าการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชนท้องถิ่นและประเทศ ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทันให้เกิดผลได้ดีเท่าที่ควร รัฐจึงเห็นความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาทั้งในด้านของหลักการ ความมุ่งหมาย แนวนโยบาย และแนวการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย ให้เป็นไปแนวทางที่พึงประสงค์ เหมาะสมแก่กาลเวลา

และบริบท ของสังคมไทย

การดำเนินงานจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารโรงเรียนต้องอาศัยองค์ประกอบด้านปัจจัย และอิทธิพลของสิ่งต่างๆ หลายประการ เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและอื่นๆ โดยเฉพาะปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การนั้น เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของโรงเรียนเป็นอย่างมาก (อารยา ธนารักษ์, 2547, หน้า 2) ผู้บริหารต้องเป็นตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ร่วมงานให้อยู่ในสภาพที่ดี และเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ขึ้น ทั้งนี้เพราะบรรยากาศเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การที่รับรู้ โดยทางตรงและทางอ้อม ดังที่ เฉลิม จำปาวิจิตร (2551, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพราะบรรยากาศ

องค์การที่ดีและเหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและทำความเข้าใจ ให้การสนับสนุนทำให้สมาชิกในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ บรรยากาศขององค์การมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ในการบริหารจัดการองค์การครูภายในองค์การจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและองค์การที่มีศักยภาพจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่บรรยากาศขององค์การที่ดี บรรยากาศขององค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 65) ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งหนึ่งที่นักพัฒนาองค์การต้องพิจารณาก่อนอื่น คือ บรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การได้รับการส่งสมจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต บรรยากาศขององค์การจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการกำหนดความยืดหยุ่นขององค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ อาทิเช่น แบบของภาวะผู้นำ กระบวนการตัดสินใจรูปแบบการสื่อความหมายเป็นสิ่งที่เรา ได้สร้างความยอมรับของการเปลี่ยนแปลงนั้น ที่มีความเห็นว่าเป็นผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของครูในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เฮลริเกล และสโลคัม (Hellriegle & Slocum, 1974, p. 430; อ้างถึงใน นงลักษณ์ นิมปี, 2547, หน้า 32) องค์การใดที่มีบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข โดยบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการทำงาน ต้องเป็นบรรยากาศขององค์การที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุน มีความรับผิดชอบ มีรางวัลในการทำงาน แก้ไขความขัดแย้ง มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Litwin & Stringer, 1968, p. 22)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงบรรยากาศขององค์การในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่จะเกิด ในองค์การ ถ้าผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีได้แล้วจะทำให้้องค์การ มีความสามัคคีให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รับฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา และนำไปปฏิบัติโดยเคร่งครัด เพราะการดำเนินงานใดๆ ก็ตามในองค์การจะสำเร็จไปไม่ได้เลย ถ้าหากภายในองค์การนั้น เกิดความ

ขัดแย้งกันอยู่ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องไวต่อการรับรู้ เพื่อหาทางแก้ไขก่อนปล่อยให้ครูในองค์การทำงานกันด้วยความคับข้องใจซึ่งจะเป็นหนทางนำไปสู่ความแตกร้างมากขึ้นจนไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ผู้บริหารจะต้องศึกษาให้ทราบถึงบรรยากาศขององค์การ ในขณะนั้นเป็นอย่างไรเพื่อจะได้หาวิธีการปรับปรุงแก้ไขในการทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่ง ฮาลพิน (Halpin, 1966, pp. 152-154) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การนั้นเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคณะครูและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศขององค์การมีลักษณะเฉพาะตนบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในองค์การที่มีบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลต่อการทำงานสูงกว่าองค์การที่มีบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์

การที่องค์การจะสามารถดำรงอยู่และบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น นอกจากจะมีบรรยากาศที่ดีแล้ว ครูในองค์การต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ดังที่ นาทยา สมิทธิเชฐ (2551, หน้า 24) กล่าวว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ส่วนต่างๆ ของลักษณะการทำงานที่ตอบสนองทางร่างกายสังคมและจิตใจโดยให้ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน มีความยึดมั่น ผูกพัน และสภาพที่มีอิสระในการทำงาน โดยประเมินได้จากความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ นอกจากนี้ เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p. 4) ยังได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การเกิดวัฒนธรรมองค์การ (culture) เกิดขวัญกำลังใจ (morale) และเกิดผลดี ในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ

การที่ครูจะสามารถดำเนินบทบาทภาระหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทางการศึกษาได้มากนักน้อยเพียงใดนั้น ครูจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะการที่นักเรียนจะมีคุณภาพได้ย่อมขึ้นอยู่กับครูที่มีคุณภาพและสามารถอุทิศตนให้กับการสอนอย่างเต็มที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามเพราะถือได้ว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาคนที่จะนำไปสู่การพัฒนายที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง ดังที่ สมิธ (Smith, 1994, p. 369; อ้างถึงใน สุตา ดวงจันทร์, 2544, หน้า ข) พบว่าคุณภาพชีวิตของครูขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 3 ประการ คือ เงื่อนไขจากเพื่อนครู ผู้บริหาร และทัศนคติและการกระทำของครูเอง นอกจากนี้ยังมี ตัวแปร อายุ และฐานะของเศรษฐกิจมาเกี่ยวข้องด้วย

การสร้างบรรยากาศขององค์การ และคุณภาพชีวิตที่ดี ในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องของความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้าง ที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อ

หาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การที่ครูผู้สอน ได้ปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศที่ดี เหมาะสม มีส่วนร่วมในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเกิดความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้า ได้ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (กมลวรรณ อยู่ขวัญ, 2547, หน้า 2)

จากการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2554 จากโรงเรียน จำนวน 158 โรงเรียน และรวมถึงโรงเรียน เอกชน 10 โรงเรียน พบว่าผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาบางเรื่องปรากฏว่ายังมีปัญหาคุณภาพการศึกษาที่ต้องเร่งพัฒนา ซึ่งยังมีโรงเรียนจำนวนมาก ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานชาติคุณครู และในด้านการบริหารจัดการที่พบว่า ขาดการกระจายอำนาจสู่โรงเรียนตามเป้าหมาย รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพต่ำผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 และบางรายวิชา ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของระดับประเทศ ซึ่งดูจากผลการสอบ NT, O-NET, LAS. ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เช่น ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ ศิลปะและการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กำหนดมาตรการในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารและครู ขาดการนำข้อมูลในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและในสถานศึกษา ครูยังไม่ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และการวัดผลในสภาพที่แท้จริง เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2, 2554, หน้า 70) ส่วนปัญหาอุปสรรคอีกส่วนหนึ่ง ที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูคือ ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู พบว่ายังมีครูจำนวนมากเกิดความสับสนและท้อถอย เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อหน่วยงานต้นสังกัด เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การโยกย้ายประจำปีการจัดสรรครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง โอกาสในการส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการต่างๆ มีความเหลื่อมล้ำ เป็นต้น รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารระดับต่างๆ ต่อการร่วมงานยังมีน้อย และนอกจากนี้ ยังประสบปัญหาการพัฒนาครูและครูทางการศึกษา

ทั้งระบบร้อยละ 40 ของข้าราชการครู ที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทั้งด้านจัดการเรียนการสอน ด้านค่าครองชีพ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและอยู่ในช่วงภาวะเงินเฟ้อ สินค้า น้ำมัน มีราคาแพงมาก เครื่องอุปโภค บริโภค ต่างก็ขยับราคาสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ และราคาน้ำมันค่าเงินบาทของไทยก็ผันผวน ไม่นิ่ง ทำให้เงินเดือนของข้าราชการครูที่ได้รับ ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ครูส่วนใหญ่เกิดภาวะหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ มีการกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครูฉะเชิงเทรา จำกัด มากขึ้น มีการแก้สัญญาหนี้เพื่อรับเงินกู้เพิ่มเติมทำให้ครูเกิดความเครียดและความไม่สบายใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนครูบางคนต้องประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น ทำให้มีการเบียดบังเวลาของราชการและไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเสียสละในด้านต่างๆ เหมือนเช่นอดีต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 1-19)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา ส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร ในสถานศึกษานั้นเอง ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์กร ในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของครูทุกฝ่าย ในสถานศึกษา บรรยากาศที่ดีจะทำให้สถานศึกษาน่าอยู่ทำให้ครู ในสถานศึกษามีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูงต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อกัน ตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้ออกสในการทำงานตามความถนัด ย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางวิชาการ ซึ่งถ้าองค์กรใด สามารถปฏิบัติได้ก็จะทำให้องค์การนั้นมีบรรยากาศที่ดี และจะทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์กรลดน้อยลง การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะจะเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพ ตรงกันข้ามกับบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาไม่ดี จะทำให้สถานศึกษานั้นน่าเบื่อหน่าย ครูไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลต่องานในที่สุด (อนุชา แซ่อึ้ง, 2552, หน้า 36)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเอกชน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2555 โดยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 7-8) จำนวน 8 ด้าน คือ (1) ความยอมรับนับถือ (2) ความไว้วางใจ (3) การมีขวัญกำลังใจสูง (4) การมีโอกาสในการทำงาน (5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (6) การมีนักกำลังในการทำงาน (7) การปรับปรุงสถานศึกษา (8) ความเอื้ออาทรต่อกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ อัมสตอต (Umstot, 1984, pp. 422-423) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้ 5 ประการ คือ (1) ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน (3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (4) การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (5) การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร จำนวน 21 คน และครู จำนวน 198 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 219 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 21 คน และครู จำนวน 126 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2556 ผู้บริหารได้มา โดยการเลือกแบบเจาะจง สำหรับครูได้มาโดยการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 147 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การจำนวน 8 ด้าน คือ ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ การมีขวัญกำลังใจสูง การมีโอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การมีนักกำลังในการทำงาน การปรับปรุงสถานศึกษา ความเอื้ออาทรต่อกัน ลักษณะของแบบสอบถามเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert, 1961, pp. 90-95)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน มีความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961, pp. 607-610)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. บันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การส่งมอบและรับคืนแบบสอบถาม โรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยส่งมอบและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้การหาค่าความถี่และร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 สถิติที่ใช้คือ คะแนนเฉลี่ยค่ากลาง (\bar{x}) และความเบี่ยงเบนเฉลี่ยมาตรฐาน ($S.D.$)

3. หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สถิติที่ใช้คือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearsons Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 82.99 รองลงมาคือผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.01 มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.94 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปีมากที่สุด มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.53 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี รองลงมา มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.48 เป็นผู้บริหารมากที่สุด มีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 14.29 รองลงมาเป็นครู ผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71

2. ผลของการศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{x}=4.15$) รองลงมาคือ ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ($\bar{x}=4.10$) ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน ($\bar{x}=4.09$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ($\bar{x}=3.92$)

(1) ด้านความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การ ($\bar{x}=4.24$) รองลงมาคือ รู้สึกมีคุณค่าในตัวเองที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ($\bar{x}=4.09$) บุคลากรในองค์การต่างให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{x}=4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับและสนับสนุน ในด้านการจัดการเรียนการสอนในองค์การ ($\bar{x}=3.80$) ตามลำดับ

(2) ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ เชื่อว่าบรรยากาศองค์การที่ดี มีส่วนให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ ($\bar{x}=4.60$) บุคลากรในองค์การต่างมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x}=4.20$) บุคลากรในองค์การมีการส่งเสริมเกื้อหนุนและร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี ($\bar{x}=4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ เพื่อนร่วมงานมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x}=3.81$)

(3) ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ ($\bar{x}=3.98$) รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.95$) มีเป้าหมายทุกครั้งที่จะปฏิบัติงานในองค์การ ($\bar{x}=3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x}=3.87$)

(4) ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.25$) รองลงมาคือรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.24$) รู้สึกว่าได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์การทัดเทียมคนอื่น ($\bar{x}=4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ ($\bar{x}=3.88$)

(5) ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับได้แก่ มีความประสงค์เข้าอบรมเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.42$) รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.17$) ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์และความเจริญทางเทคโนโลยี ($\bar{x}=4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ องค์การส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกันพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทางด้านวิชาชีพและสังคม ($\bar{x}=3.84$)

(6) ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำให้กิจการต่างๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.20$) รองลงมาคือ ได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ($\bar{x}=4.20$) การบรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์การ คือความสำเร็จของและสมาชิกขององค์การ ($\bar{x}=4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ พร้อมให้ความร่วมมือกับครูในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การแม้ว่ากิจกรรมนั้นๆ จะอยู่ต่างสายงาน ($\bar{x}=3.99$)

(7) ด้านการปรับปรุงองค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากตามลำดับคือ อาคารเรียนห้องเรียนห้องปฏิบัติการมีความสะอาด สะดวกมีความเหมาะสมทันต่อการใช้งาน และเอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{x}=4.24$) รองลงมาคือ องค์การมีการปรับปรุงพื้นที่ให้ร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.07$) องค์การมีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพขององค์การอย่างสม่ำเสมอทุกปี ($\bar{x}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ องค์การนำเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยมาพัฒนาองค์การอยู่เสมอ ($\bar{x}=3.83$)

(8) ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากตามลำดับ ได้แก่ ร่วมแสดงความยินดีต่อความก้าวหน้า และการประสบความสำเร็จกับเพื่อนครู และบุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=4.25$) รองลงมาคือ มีความรู้สึกที่ทุกคนในสถานศึกษา เป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน ($\bar{x}=4.25$) เต็มใจให้การช่วยเหลือ หรือแบ่งปันอุปกรณ์ต่างๆ ให้กับเพื่อนครู ($\bar{x}=4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระหว่างการเจ็บป่วยหรือการติดราชการ อื่นๆ ($\bar{x}=3.78$)

3. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โอกาสในการใช้ความสามารถ และการแสวงหาความก้าวหน้าของตน ($\bar{x}=4.04$) รองลงมาคือ การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{x}=4.01$) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{x}=4.00$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{x}=3.96$) ซึ่งรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

(1) ด้านได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{x}=4.25$) รองลงมาคือ ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{x}=4.02$) ได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางโรงเรียนมีสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมเพียงพอ ($\bar{x}=3.98$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน ($\bar{x}=3.82$)

(2) ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=4.30$) รองลงมาคือได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.29$) โรงเรียนของมีการส่งเสริมด้านการอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{x}=4.24$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ มีความพึงพอใจที่ได้รับความเป็นอิสระทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{x}=3.77$)

(3) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.25$) รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{x}=4.21$) สามารถปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน (เช่น ระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และวิธีการดำเนินงาน ฯลฯ) ($\bar{x}=4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ มีความรัก ความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{x}=3.81$)

(4) ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ($\bar{x}=4.25$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ($\bar{x}=4.03$) ผู้บริหารให้ความเสมอภาคกับทุกคน ($\bar{x}=3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือ ผู้บริหารรับฟังปัญหาจากครูและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}=3.78$)

(5) ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับระยะเวลา ($\bar{x}=4.24$) รองลงมาคือสมาชิกในครอบครัวเข้าใจยอมรับสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.22$) สถานที่ทำงานเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายขององค์การ ($\bar{x}=4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยมี 2 ข้อ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือมีเวลาผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน และครอบครัวพอใจกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{x}=3.82$)

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับน้อย ($r_{xy} = .324$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยบรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวนทอง ปรีกมานนท์ (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ชุมทัฬห (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิภา ม่วงคร้าม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสุรีนา เจ๊ะมะฮูเซ็ง (2553, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีทัศนะต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เกิดความรู้สึกในที่ดีในบรรยากาศการปฏิบัติงานภายในองค์การ ความรู้สึกเหล่านี้จะทำให้สมาชิกเกิดทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานความเข้าใจต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างขององค์การหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผู้บริหารรู้จักใช้จิตวิทยาในการครองใจสมาชิก โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ มีการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกมีความเต็มใจและพอใจที่จะทำงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดีและบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงานในด้านการบริหารความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศองค์การ พร้อมทั้งสามารถลดความขัดแย้งในองค์การ ทำให้สมาชิกมีความเข้าใจและรักใคร่และความผูกพันขึ้นในองค์การ จากเหตุผล

ดังกล่าวจึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านบรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยบรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อเทียบกับในด้านอื่นจะอยู่ในอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ชุมทัฬห (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือกันทำงานด้วยความจริงใจและมุ่งมั่นพัฒนางานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีและไว้วางใจในพฤติกรรมการทำงาน และการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพร่วมกัน ส่งผลให้บรรยากาศองค์การด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ แล้วปรากฏว่าอยู่ในอันดับสุดท้าย เนื่องจากว่า ครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 บางส่วนยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังให้ความสำคัญกับความรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเองน้อยอยู่ รวมถึงขาดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และยังมีเป้าหมายที่ไม่แน่ชัดเท่าที่ควรในทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้บรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความไว้วางใจ อยู่ในลำดับสุดท้าย

3. ผลการวิจัยบรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ในบรรยากาศองค์การ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับในด้านอื่นจะอยู่ในอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ชุมทัฬห (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในด้านการมีขวัญกำลังใจสูงอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสมาชิกขององค์การได้ปฏิบัติงานภายใต้การส่งเสริมจากผู้บริหารอย่างดีและได้รับการสนับสนุนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากเพื่อนร่วม

งานอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับกำกับการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน จึงส่งผลให้บรรยากาศองค์กรด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคม กันตะคะนันท์ (2548, หน้า 114-117) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของข้าราชการครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ชันติยะ (2552, หน้า 101-102) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา โนยะราช (2555, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีต่อความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ทำให้ครูและชุมชนได้รับรู้และแสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยมที่มีต่อสังคมภายนอกโรงเรียน อีกทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนความสามารถของครูค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp. 198-199) ที่ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคล

กับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานคือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และ ประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

5. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับด้านอื่น ปรากฏว่าอยู่ในอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคม กันตะคะนันท์ (2548, หน้า 114-117) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา โนยะราช (2555, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้ดำเนินงานตอบสนองต่อสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุให้ผู้บริหารทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ จึงได้พัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนของตนให้มีสมรรถนะในการทำงานสูงสุด และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติการสอนได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และแสวงหาความก้าวหน้าของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผล

สำเร็จสูงขึ้น ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการใช้ความรู้ ความสามารถ และการแสวงหาความก้าวหน้าของตนอยู่ในระดับมาก

6. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าคุณภาพชีวิต ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับด้านอื่นปรากฏว่าอยู่ในอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคมกันตะคะนันท์ (2548, หน้า 114-117) ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา โนยะราช (2555, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในด้านการใช้หลักประชาธิปไตย ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อาจมีข้อจำกัดทั้งในด้านทรัพยากรการบริหารจัดการคุณภาพ บางประการ อาทิ ด้านการเงิน งบประมาณ และประสิทธิภาพการลงทุน ทำให้การมีส่วนร่วมในเชิงประชาธิปไตยในการทำงาน ยังอยู่ในวงจำกัดครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนยังมีส่วนร่วมในระดับไม่มากเท่ากับด้านการบริหารวิชาการ และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในอันดับสุดท้าย

7. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์โดยรวมในทางบวกระดับค่อนข้างน้อย คือ ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการมีโอกาสในการทำงาน และด้านการมีขวัญกำลังใจสูง

ทั้งนี้เนื่องมาจากบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน โดยบรรยากาศองค์การเกี่ยวข้องกับการรับรู้ และความรู้สึกในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ได้รับการสนองตอบเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทำให้สมาชิกเกิดทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานความเข้าใจต่อสถานภาพขององค์กรทั้งในแง่โครงสร้างและพฤติกรรมองค์การ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนความสามารถของครู ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน จึงส่งผลให้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กัน แต่อย่างไรก็ตาม การทำงานในโรงเรียนเอกชน อาจมีบทบาทจำกัดในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการเงิน งบประมาณ และการพัฒนาประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา รวมทั้งครูโรงเรียนเอกชนมีการเข้าออกจากงานบ่อยๆ จึงส่งผลให้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงสถานศึกษา เอื้ออาทรต่อกัน ขวัญกำลังใจ และโอกาสในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Comming, 1985, pp. 198-199) ที่เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา ความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผูกพันในงานของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

8. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชน รับรู้ถึงความไม่ก้าวหน้าและเติบโตทางวิชาการของการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ซึ่งเงินเดือน วิทยฐานะ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของรัฐ ดังนั้นแม้ว่าบรรยากาศองค์การจะเอื้อต่อการทำงานเพียงใดอาจไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเติบโตทางวิชาการ การฝึกกำลังในการทำงาน ความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือจากสังคม เพราะครูโรงเรียนเอกชน ยังรับรู้ถึงความไม่เท่าเทียมกับครูรัฐบาล และอัตราการตอบแทน รวมทั้งการยอมรับจากสังคมยังไม่เท่าเทียมกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของรัฐ จึงส่งผลให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันในการฝึก

กำลังในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านความไว้วางใจ และด้านความยอมรับนับถือ สามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

(1) ด้านการผนีกกำลังในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู เนื่องจากด้านการผนีกกำลังในการทำงาน เป็นในเรื่องบุคลากรในองค์กร มีความยินดี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้กิจการต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่ทุกคนในองค์กรต่างพร้อมให้ความร่วมมือทำกิจกรรม แม้จะอยู่ต่างสายงานกัน ด้วยการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จนเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ส่วนในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของ การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ด้านการผนีกกำลังในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

(2) ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู เนื่องจากเป็นเรื่องของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ และมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทางด้านวิชาชีพ รวมถึงได้รับการส่งเสริมทั้งด้านความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์และความเจริญทางเทคโนโลยี และยังได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ส่วนในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

(3) ด้านความไว้วางใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู เนื่องจากเป็นเรื่องของการที่บุคลากรในองค์กร ให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคล ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและองค์กร มีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งเสริมเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์กรร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดี อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของ การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการใช้ความ

สามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ด้านความไว้วางใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

(4) ด้านความยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู เนื่องจากในสังคมของสถานศึกษา ครูทุกฝ่าย ตลอดจนนักเรียนก็ต้องการความยอมรับนับถือจากคนอื่นผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะแสดงพฤติกรรมให้ครู ในสถานศึกษายอมรับนับถือ นอกจากนี้ความยอมรับนับถือระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียน และนักเรียนด้วยกันเองก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อทุกคนได้รับความยอมรับนับถือแล้วย่อมมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จนอกเหนือจากความยอมรับนับถือที่จะต้องสร้างให้มีในสถานศึกษาแล้วการสร้างยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครองนักเรียนให้มีต่อสถานศึกษา ก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เช่นเดียวกัน เพราะหากได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชนแล้วสถานศึกษาจะได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในด้านต่างๆ จากชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานของสถานศึกษาได้รับบรรลุจุดประสงค์ ซึ่งแตกต่างจากคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นเรื่องของ การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ด้านความยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

ข้อเสนอแนะมีดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์กรด้านการมีขวัญและกำลังใจสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และพึงพอใจในงาน

2. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีการสอบถามความคิดเห็นของครู โดยยอมรับการเปลี่ยนแปลง และนำไปปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งให้ความเสมอภาคกับทุกคน

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 มีความสัมพันธ์

กัน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีแล้ว ก็จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งปัจจัย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่บรรยากาศองค์การ เพราะ ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของ โครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และต้องมีการปฏิสัมพันธ์ กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ซึ่งครูจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น โรงเรียนจะต้องมี บรรยากาศการทำงานที่ดีด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปมีดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การในสถานศึกษาที่บริหารจัดการในสถานศึกษา ที่เป็น นิติบุคคล
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและ กำลังใจสูง ในสถานศึกษาที่บริหารจัดการในสภาพที่สถานศึกษา เป็นนิติบุคคล
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านการใช้หลัก ประชาธิปไตยในการทำงานในสถานศึกษาที่บริหารจัดการในสภาพ ที่สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ อยู่ขวัญ. (2547). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

กิตติยา โนยะราช. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานครู โรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทนา ชุมทัพ. (2548). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

เฉลิม จำปาวิจิตร. (2551). บรรยากาศองค์การของโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี. ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัย- ธรรมราช.

ทวนทอง ปรีกมานนท์. (2547). บรรยากาศองค์การที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียน สังกัดกองการศึกษา สงเคราะห์กรมสามัญศึกษา. ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทวีศักดิ์ ชันติยะ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นงลักษณ์ นิมีปี. (2547). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นาคยา สมิตาเรือง. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของคณะ โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นิคม กันตะคะนนท์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรนริภา ม่วงคราม. (2550). มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัด ขอนแก่น. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. สงขลา : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วสุรีนา เจ๊ะมะอุเซ็ง. (2553). บรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถม ศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุดา ดวงจันทร์. (2544). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกาใหม่ จังหวัดนนทบุรี. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2556). “ข้อมูลสารสนเทศ สถานศึกษาเอกชน” กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
- อารยา ธนารักษ์. (2547). การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงเรียนดาราสมุทรบริหารธุรกิจ. ปรินญา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป.
- อนุชา แซ่อึ้ง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Dessler, G. (1991). *Human Resource Management (5th ed.)*. New Jersey : Prentice Hall.
- Fox, et al., (1973). *School Climate Improvement : A Challenge to the School Administrator*. Englewood; Colorado : Phi Delta Kappa.
- Halpin, Andrew W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York : Macmillan.
- Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change (3rd ed.)*. Minnesota : West Publishing.
- Krejcie, R. V. & Morgan, E. W. (1970). “Determining Sample size for research activities”. *Education and Psychological Measurement*. 30 (10) : 607-610.
- Likert, R. (1961). *The Human Organization : Its Management*. New York : McGraw-Hill.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw- Hill.
- Litwin, G.H. & Stringer, Jr. Robert A. (1968). *Motivation and Organization climate*. Boston : Division of research, Harward University of Graduate School of Business Administration.
- Umstot, D.D. (1984). *Understanding Organization Behavior*. Minnesota : West Publishing.