



บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

Organizational Climate of Schools Affecting Working Life Quality of Teachers Under The Office of Udon Thani Primary Educational Service Area

Received : 22 September 2024

Revised : 28 June 2025

Accepted : 29 June 2025

จนิस्ता ยศอ่อน^{1*}

Janista Yoson

สุนิสา วงศ์อารีย์¹

Sunisa Wongaree

พนายุทธ เชยบาล¹

Panayuth Choeybal

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 2) ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 5) สร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนจำนวน 363 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น .973 และ .942 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 29 ตัวชี้วัด 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านบรรยากาศแบบเปิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบเปิดมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเด่นชัดมากที่สุด 5) สมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = .755 + .606(X_4) + .166(X_2)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .623(X_4) + .199(X_2)$

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ; สถานศึกษา; คุณภาพชีวิต; การทำงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

¹ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

* Corresponding author, E-mail: 64120605113@udru.ac.th



Abstract

The purposes of this research were to 1) study the components of the organizational climate of educational institutions that affect teachers' quality of working life, 2) study the organizational climate of educational institutions, 3) study the quality of working life of teachers, 4) study the relationship between the organizational climate of educational institutions and the quality of working life of teachers, and 5) construct a forecasting equation. The sample consisted of 363 teachers using a simple random sampling method. The statistics used to analyze the data included the frequency distribution percentage mean and standard deviation. Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the research showed the following: 1) The organizational climate of the school consisted of 5 components and 29 indicators. The organizational climate of the educational institution in all aspects is at a high level, with the open climate aspect having the highest average. The quality of work life for teachers in all aspects is also at a high level, with the highest average found in participation in work and good interpersonal relationships. The organizational climate of the educational institution, particularly the open climate aspect, shows the strongest correlation with teachers' quality of work life. 5) The predictive equation of the raw scores: $Z^{\wedge} = .623(X_4) + .199(X_2)$

Keywords: Organizational climate; Schools; Working; Life quality of teachers; Udon Thani Primary Educational Service Area

¹ Graduate, Udon Thani Rajabhat University

* Corresponding author, E-mail: 64120605113@udru.ac.th



บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 และมาตรา 7 ได้ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายจิตใจ สติปัญญาความรู้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (Ministry of Education, 2020) จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้องค์การต่าง ๆ ทุกประเทศทั่วโลกต้องแข่งขันกันเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญในการนำประเทศเข้าสู่ สังคมโลก (Anannawee, 2012) จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกัน พัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ผลิตและพัฒนาครูผู้สอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความ ต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงเห็นได้ว่ามนุษย์นั้นเป็นทรัพยากร ที่มีความสำคัญมากที่สุด (Ruanpaen, 2013)

ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กรมากที่สุด การที่องค์กร จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้น ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย คน โครงสร้าง เทคนิค การบริหาร ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ที่มีอยู่ในองค์กรนั้น (Raksujitrat, 2015) เช่นเดียวกับครู ซึ่งเป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ครูมีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของครูให้มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยการตรวจสอบดูว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับใด ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ควรมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป แต่ถ้าหากว่าอยู่ในระดับต่ำก็ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถือเป็นวิธทาง หนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ บรรยากาศขององค์กรเพราะ ในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับ และต้อง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ การปฏิบัติงานในบางครั้ง ผู้ปฏิบัติงานอาจจะต้องพบกับความเสี่ยง และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรบ้างไม่มากก็น้อย ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรด้วย เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศขององค์กร ที่ดีแล้ว ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย (Phanthaneeya, 2010) บุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อองค์การการศึกษา เพราะประเทศชาติจะมีความเจริญ มั่นคงอยู่ได้ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้อง ก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดีและระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากเพราะมีบุคลากร



ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ซึ่งการที่บุคลากรทางการศึกษาจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น สถานศึกษาจะต้องมีบรรยากาศองค์การที่ดีด้วย (Pakirana, 2013)

บรรยากาศองค์การเป็นตัวย่อสำคัญ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ของบรรยากาศองค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Chunsiriset, 2013) บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับการบริหารงานในทุกองค์การต่างมีจุดมุ่งหมายต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผล และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกลไกขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินไปได้ คือ บุคลากรทุกคนในองค์การมีการจัดระบบการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในงานที่ทราวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ (Steers, 1977) บรรยากาศองค์การจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญถ้าผู้บริหารไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การได้ การบริหารงานจะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ เพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการประเมินองค์การต้องเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาด้วย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Chanapol, 2018) และหากผู้บริหารสามารถตอบสนองให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของครูได้จะก่อให้เกิดความสำคัญต่อองค์การคือ ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีเป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพและผู้บริหารสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยอาศัยศักยภาพของครูอย่างเต็มที่และหน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เพื่อนำไปสู่การทำงานที่ดีมีความรู้สึกที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขพร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การและประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Suntisirinirun, 2008)

ทั้งนี้ บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์การ บรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ (Charoensap, 2014: 8) บรรยากาศองค์การมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรบรรยากาศที่ดีจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมาย เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานในทางตรงกันข้าม นำพาองค์การนั้นมีบรรยากาศที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรขาดความร่วมมือและความสามัคคี ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน 4 ด้าน คือ ขนาดและโครงสร้างขององค์การ แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมายองค์การ และเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ และจากข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปที่ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์การอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระดับอื่น ๆ (Chuehom, 2014)



จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวถึง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน หน่วยงานการศึกษาที่จะนำสารสนเทศดังกล่าว ไปปรับปรุงและพัฒนาการบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารสถานศึกษานำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ออกแบบการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (Sequential Exploratory Design) ประกอบด้วย ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) และระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา



2) ศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี (Purposive Selection)

3) เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือในการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างตายตัว (Unstructured Interview) กล่าวคือ ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามหลักไว้ส่วนหนึ่ง และผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองสามารถตั้งคำถามขึ้นในระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์ แล้วนำประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษามาเป็นข้อมูลในการสร้างเป็นแบบสอบถามในระยะที่ 2 ต่อไป

4) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลปฏิบัติการเป็นเลิศด้านบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

5) การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำไปจำแนกข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปตรวจสอบกับบุคคลแวดล้อมของแหล่งข้อมูลอีก 3 คน เพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูล (Data Triangulation) และนำข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วไปสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการดำเนินการ ดังนี้

1) เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 นี้เป็นแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอีกครั้ง นำไปสู่การสร้างแบบสอบถาม การวิจัยในระยะที่ 2

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาให้กับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและติดต่อรับแบบยืนยันคืนด้วยตนเอง

3) การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินยืนยันของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินยืนยันของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย ร้อยละ 50.00 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาใช้ได้

ระยะที่ 2 ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

การวิจัยในระยะที่ 2 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 6,365 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ประจำปี 2565 จำนวน 363 คน



โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนและคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง โดยการจับสลากแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากร จำแนกครูผู้สอนตามอำเภอเป็น 20 อำเภอ

2) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) บรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน (X_1) 2) บรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (X_2) 3) บรรยากาศแบบเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท (X_3) 4) บรรยากาศแบบเปิด (X_4) และ 5) บรรยากาศแบบควบคุม (X_5)

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y_1) 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะและปลอดภัย (Y_2) 3) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (Y_3) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Y_4) 5) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Y_5) และ 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Y_6)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู 6 องค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น ซึ่งข้อคำถามในตอนที่ 2 และ 3 นี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item-objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 นำมาใช้จำนวนทั้งหมด 57 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี แล้วหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) คำนวณโดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) และกำหนดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ของแบบสอบถาม โดยตอนที่ 2 การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .973 และตอนที่ 3 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .942

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 363 ฉบับ ทาง Google Form พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่าง และได้รับการตอบแบบสอบถามคืน จำนวน 363 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาผลการวิจัย

5) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้



5.1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2) การวิเคราะห์ระดับบรรยาการองค์การ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

5.3) การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

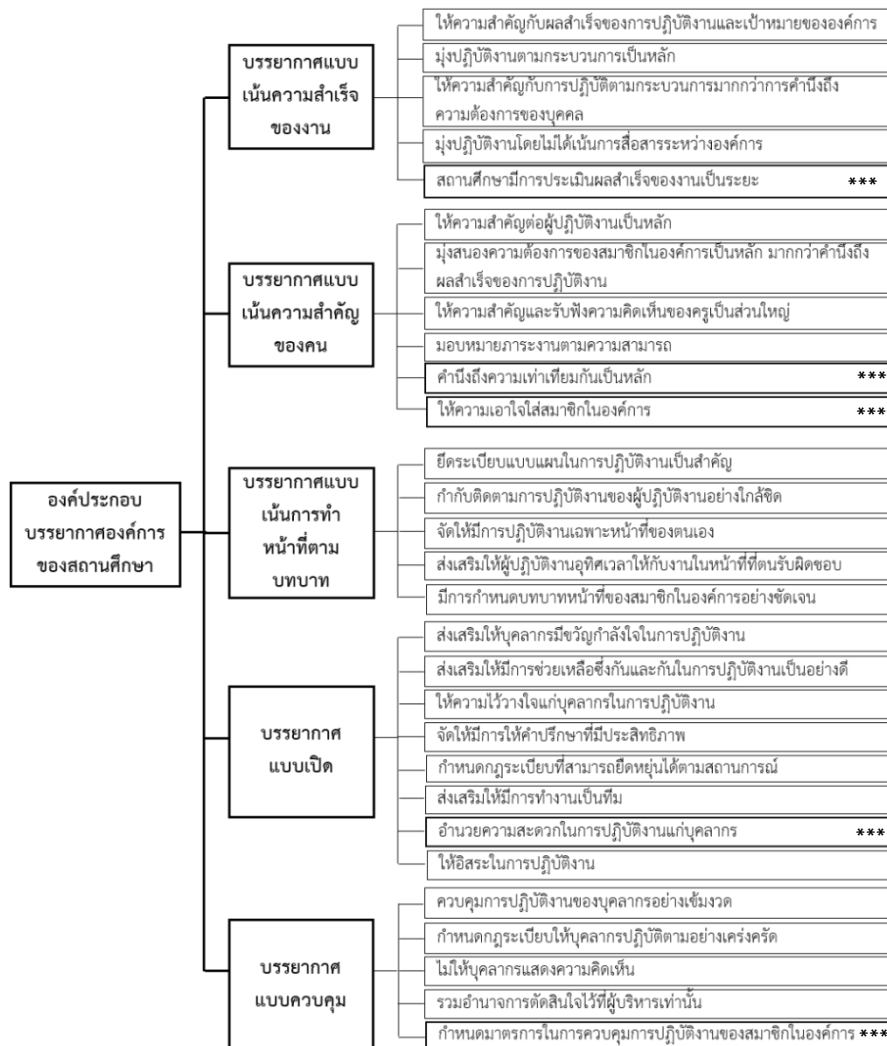
5.4) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การของสถานศึกษาละคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วแปลความหมาย

5.5) วิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยใช้บรรยาการองค์การของสถานศึกษาตามตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 5 ด้าน โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แล้วนำตัวแปรนั้นไปสร้างสมการพยากรณ์ต่อไป

5.6) ข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปร ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง คือต้องมี Tolerance มากกว่า 0.1 และ Variance Inflation Factor (VIF) ทุกข้อต้องไม่เกิน 10 (Phusieon, 2018)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของบรรยาการองค์การของสถานศึกษา จากการสังเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศ พบว่า องค์ประกอบของบรรยาการองค์การของสถานศึกษาสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ และมีตัวชี้วัด 29 ตัวชี้วัด แสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	M	S	แปลผล
1. ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน (X_1)	4.27	0.78	มาก
2. ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (X_2)	4.10	0.93	มาก
3. ด้านบรรยากาศแบบเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท (X_3)	4.11	0.84	มาก
4. ด้านบรรยากาศแบบเปิด (X_4)	4.39	0.74	มาก
5. ด้านบรรยากาศแบบควบคุม (X_5)	3.60	1.14	มาก
โดยรวม (X_0)	4.09	0.87	มาก

หมายเหตุ: M = ค่าเฉลี่ย; S = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ 1 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านบรรยากาศแบบเปิด ($M = 4.39$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน ($M = 4.27$), ด้านบรรยากาศแบบเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ($M = 4.11$), ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน ($M = 4.10$) และด้านบรรยากาศแบบควบคุม ($M = 3.60$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	M	S	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y_1)	3.52	1.07	มาก
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y_2)	4.13	0.76	มาก
3. โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (Y_3)	3.22	0.55	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Y_4)	4.23	0.73	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Y_5)	4.35	0.72	มาก
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Y_6)	4.05	0.88	มาก
โดยรวม (Y_0)	3.91	0.79	มาก

หมายเหตุ: M = ค่าเฉลี่ย; S = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ ข้อที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ($M = 4.35$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($M = 4.23$) ข้อที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($M = 4.13$) ข้อที่ 6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต



การทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($M = 4.05$) และข้อที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($M = 3.52$) ตามลำดับ ส่วนที่เหลือจำนวน 1 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อที่ 3 ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง ($M = 3.22$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตัวแปร	บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา							
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_0	Tolerance	VIF
X_1	1.00	.561**	.611**	.461**	.428**	.387**	.554	1.806
X_2		1.00	.696**	.730	.277**	.654**	.363	2.758
X_3			1.00	.651**	.436**	.569**	.361	2.771
X_4				1.00	.079	.768**	.381	2.626
X_5					1.00	.154**	.678	1.745
Y_0						1.00		

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

หมายเหตุ: X = บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา; Y = คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวม; Tolerance = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้; VIF = ค่าที่จะสะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลร่วมของตัวแปรทำนาย

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวม (Y_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านบรรยากาศแบบเปิด (X_4) และด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (X_2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .768$ และ $.654$ ตามลำดับ) ด้านบรรยากาศแบบเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท (X_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .569$) ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน (X_1) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .387$) และด้านบรรยากาศแบบควบคุม (X_5) มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .154$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันแล้วความสัมพันธ์ (r) ระหว่าง $X_1 - X_5$ มีความสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ $.154 - .768$

ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำเร็จของงาน (X_1) ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (X_2) ด้านบรรยากาศแบบเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท (X_3) ด้านบรรยากาศแบบเปิด (X_4) และด้านบรรยากาศแบบควบคุม (X_5) มี Tolerance มากกว่า 0.1 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และ Variance Inflation Factor (VIF) ทุกข้อไม่เกิน 10 แสดงว่าทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงทำให้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (Phusieon, 2018)



5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ในการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี

Model	R	R ²	Adj.R ²	Std. E.	F	Sig.
1. (X ₄)	.768	.590	.589	.410	520.118	.000**
2. (X ₄) (X ₂)	.780	.608	.607	.392	280.058	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ: R = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ; R² = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์; Adj.R² = สัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสมสำหรับข้อมูล; Std. E. = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์; F = อัตราส่วนที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์; Sig. = นัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4 พบว่า รูปแบบที่ 2 ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการมี 2 ด้าน เรียงตามสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ คือ ด้านบรรยากาศแบบเปิด (X₄) และด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (X₂) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีที่สมบูรณ์ที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .780 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .608 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 60.80 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย (Adj. R²) เท่ากับ .607 หรือร้อยละ 60.70

ตารางที่ 5 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตัวพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู			คะแนนมาตรฐาน		Sig.
	B	Std. Error	β	t	
ด้านบรรยากาศแบบเปิด (X ₄)	.755	.143		5.290	.000**
	.606	.388	.623	12.924	.000**
ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (X ₂)	.166	.040	.199	4.120	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ: B = สัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ; Std. Error = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย; β = สัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน; t = สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ; Sig. = นัยสำคัญทางสถิติ



จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อนำองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ทั้ง 2 ด้าน ไปหาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นตัวแปร เกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) คือ ด้านบรรยากาศแบบเปิด (X_4) และด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (X_2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .780$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 60.90 ($R^2 = .609$) เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี เมื่อใช้ องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = .755 + .606(X_4) + .166(X_2)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .623(X_4) + .199(X_2)$ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ มาสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี พบว่า 1) ถ้าด้านบรรยากาศแบบเปิด (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ .623 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ 2) ถ้าด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานจะทำให้ค่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานีเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ .199 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ จากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถเรียงลำดับตามสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานหรือบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี ได้ดังนี้ 1) ด้านบรรยากาศแบบเปิด (X_4) 2) ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (X_2) ดังนั้น บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบเปิด และด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี ได้ร้อยละ 60.70

อภิปรายผล

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษากองประกอบและตัวชี้วัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก และ 29 ตัวชี้วัด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาถือว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยสถานศึกษาต้องมีบรรยากาศองค์การที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การที่ถ่ายทอดผ่านการดำเนินงานของสถานศึกษานั้น ๆ แต่ละองค์การจะมีบรรยากาศที่แตกต่างกัน บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จของงาน ที่มุ่งไปยังผลสำเร็จของภาระงานโดยตรง บรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน



ที่มุ่งไปยังการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท เป็นบรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก สอดคล้องกับ Wonganutraroj (2004) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การคือ สิ่งที่เกิดจากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ แสดงถึงเอกลักษณ์เฉพาะของ องค์การนั้น ๆ ที่แตกต่างกัน มี 6 แบบ ดังนี้ 1) บรรยากาศแจ่มใสหรือแบบเปิด เป็นบรรยากาศที่บุคลากร มีขวัญกำลังใจ มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 2) บรรยากาศแบบอิสระ เป็นบรรยากาศที่มีแนวโน้มให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นมิตรมากกว่าเกิดจากความสำเร็จของ ผลงาน 3) บรรยากาศแบบควบคุม เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการสั่งการเพื่อหวัง ผลลัพธ์ของการทำงาน 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์แบบเป็นมิตร 5) บรรยากาศแบบรวมอำนาจ เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหารโดยการออกคำสั่ง ควบคุมอย่างใกล้ชิด และ 6) บรรยากาศแบบซึมเซา เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารขาดสมรรถภาพในการบริหาร บุคลากรไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเป็นการดำเนินการของสถานศึกษาที่เกิดจากความเข้าใจหรือการรับรู้ของ สมาชิกในองค์การที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมดทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม ซึ่งที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละ องค์การ สอดคล้องกับ Naweekarn (2006) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของลักษณะและ สภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำอยู่ ซึ่งจะรับรู้โดยทางตรงและโดยทางอ้อม บรรยากาศองค์การจะเป็น แรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน สอดคล้องกับ Boonyakiet (2016) กล่าวว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน ส่งผลให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยมและวัฒนธรรม ในหน่วยงาน ซึ่งบรรยากาศองค์การของสถานศึกษารายด้านที่มากเป็นอันดับแรก คือ บรรยากาศแบบเปิด ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ สอดคล้องกับ Halpin (1996) ที่กล่าวว่า บรรยากาศแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจ ดีมาก มีความสามัคคีช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดี กฎเกณฑ์ระเบียบยังมีอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุด และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษารายด้านที่มากเป็นอันดับสุดท้าย คือ บรรยากาศแบบควบคุม ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นบรรยากาศที่มีความเข้มงวดในการใช้อำนาจและผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด ไม่มีอำนาจในการแสดงความคิดเห็น และสอดคล้องกับ Litwin & Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจควบคุม มีการรวบรวมการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ และมาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัดซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและ กำลังใจในระดับต่ำ มีความคิดสร้างสรรค์ผลผลิตในการทำงานลดลง

3. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นผลที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงานของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น เนื่องมาจากบุคลากร



ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งยังได้รับโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง นำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และส่วนร่วมในการทำงาน บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ยังมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับที่ Sirikhun (2009) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาสอดคล้องกับที่ Udom (2018) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kesaeng (2016) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับ มาก

4. บรรยายการองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 1 คือ บรรยายการองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ต่างยอมรับว่าบรรยายการองค์การของสถานศึกษานั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพราะบรรยายการองค์การของสถานศึกษา จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือครู มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการภายในสถานศึกษาโดยมีการมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมไปถึงการมีมาตรการควบคุมอย่างใกล้ชิด การดำเนินการของสถานศึกษาเหล่านี้จะส่งผลต่อการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วถ่ายทอดออกมาผ่านการปฏิบัติงานภายใต้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับที่ Chuehom (2014) กล่าวว่า บรรยายการองค์การในโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ว่าจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากโดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยายการแบบเปิดกับความสมดุลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. สมการพยากรณ์บรรยายการองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ บรรยายการองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จากองค์ประกอบบรรยายการองค์การของสถานศึกษา ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ โดยเมื่อใช้บรรยายการองค์การของสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = .755 + .606(X_4) + .166(X_2)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .623(X_4) + .199(X_2)$ จากสมการพยากรณ์นี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบบรรยายการองค์การของสถานศึกษา 2 องค์ประกอบสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 คือ บรรยายการองค์การของสถานศึกษา



อย่างน้อยหนึ่งองค์ประกอบ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี โดยที่ตัวแปรด้านบรรยากาศแบบเปิด (X_4) เป็นตัวแปรแรก ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีการสร้างบรรยากาศ แบบที่ดีต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรแก่บุคลากรในสถานศึกษา จัดหา ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก แก่บุคลากรภายในองค์การให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนใน พัฒนาคุณภาพโดยการสร้างบรรยากาศขององค์การที่ดีและเอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้อง กับแนวคิด Phanthaneeya (2010) ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศ องค์การมีลักษณะสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศแบบเปิดและ แจ่มใส การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (X_2) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน มุ่งสนอง ความต้องการของสมาชิกในองค์การเป็นหลัก เพื่อการสร้างคุณภาพในการทำงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นบรรยากาศที่สมาชิกในองค์การมีความต้องการและจำเป็นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับที่ บราวน์ และมอเบิร์ก (Brown & Moberg, 1988) กล่าวว่า องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน สนองความต้องการของสมาชิกในองค์การจะส่งผลในสมาชิกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ ความสำเร็จขององค์การในอนาคต และสอดคล้องกับที่ Chuehom (2014: 91) ได้ศึกษา แบบบรรยากาศ องค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การที่เน้นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เป็นบรรยากาศการดำเนินการของสถานศึกษาที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรพัฒนาการสร้างบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศแบบเปิด สร้างขวัญกำลังใจ ให้คำปรึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเอื้อเพื่อแผ้วถางกันภายในองค์การ อันจะนำไปสู่การดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ ของตนเอง เช่น การเข้ารับ การอบรม การศึกษาต่ออันจะนำไปสู่การนำความรู้ความสามารถจากการพัฒนา ตนเองมาพัฒนาองค์การต่อไป

1.3 ควรให้ความสำคัญกับด้านการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาแบบเปิด ซึ่งเป็นจุดแข็งมาพัฒนาสถานศึกษาและการบริหารจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในด้านการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ



ตลอดจนเผยแพร่แนวทางสู่การปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพัฒนาองค์การให้เหมาะสม อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญหากสถานศึกษาขาดบรรยากาศองค์การที่ดีและเหมาะสมเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร และการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยใช้ตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและนำตัวแปรพยากรณ์ที่พบไปทำวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมต่อไป (PAR)

บทสรุป

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษานั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพราะบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือครู มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการภายในสถานศึกษาโดยมีการมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมไปถึงการมีมาตรการควบคุมอย่างใกล้ชิด การดำเนินการของสถานศึกษาเหล่านี้จะส่งผลต่อการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วถ่ายทอดออกมาผ่านการปฏิบัติงานภายใต้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

- Anannawee, P. (2012). Principles, concepts, and theories of educational administration (3rd ed.). Montri Publishing. (In Thai)
- Boonyakiet, T. (2016). Perception of organizational climate influencing organizational commitment and good citizenship behavior of employees. Independent study, Master's degree. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (In Thai)
- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1988). Organization Theory and Management: A Macro Approach. John Wiley & Sons.
- Chanapol, N. (2018). Conditions, problems, and development guidelines for becoming a learning organization of large secondary schools in the special development zone of the southern border provinces Hat Yai University. (In Thai)
- Charoensap, C. (2014). Quality of work life of Thaksin University lecturers. Master's thesis. Thaksin University. (In Thai)



- Chuehom, M. (2014). Analysis of organizational climate components affecting quality of work life of teachers under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. Master's thesis, Rajabhat Rajanagarindra University. (In Thai)
- Chunsiriset, T. (2013). The relationship between organizational climate perception and quality of work life of employees at Knit Point Co., Ltd. Independent study, Master of Arts. Silpakorn University. (In Thai)
- Halpin, A. W. (1996). *Theory and Research in Administration*. Mcmillan.
- Kesaeng, P. (2016). Quality of work life of teachers in the Khlong Hat Municipality network under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1. Master's thesis, Burapha University. (In Thai)
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Ministry of Education. (2020). National Education Act, (1999), amended (No. 2), B.E. (2002). Organization for Procurement and Supplies. (In Thai)
- Naweeakarn, S. (2006). Management and organizational behavior. Bannakit Publishing. (In Thai)
- Pakirana, K. (2013). Organizational culture patterns affecting job satisfaction of teachers under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 . Master's thesis. Rajabhat Rajanagarindra University. (In Thai)
- Phanthaneeya, S. (2010). Organizational climate affecting quality of work life of educational personnel (Master's thesis, Mahidol University). (In Thai)
- Phusieon, S. (2018). Educational research and development. Taksila Kanphim Publishing (In Thai)
- Raksujitrat, W. (2015). Organization and management. Retrieved December 25, 2022, from <http://www.pibull.rip.ac.th/org1/or01.htm> (In Thai)
- Ruanpaen, C. (2013). Causes of suffering leading to hopelessness in the performance of Thai teachers. Academic Journal, 9(3), 27–35. <https://doi.org/10.14456/sujthai.2018.21> (In Thai)
- Sirikhun, T. (2009). Quality of work life and organizational commitment: A case study of the Financial Institutions Development Fund. Master's thesis. Kasetsart University. (In Thai)
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectness: A Behavioral View*. Goodyear Publishing.
- Suntisirinirun, R. (2008). A study of quality of work life of teachers in Mary Mother Network schools. Master's thesis, Srinakharinwirot University, Prasarnmit Campus. (In Thai)
- Udom, O. (2018). Quality of work life of teachers at Wat Wai Niao “Punsiriwittaya” School, Kanchanaburi Province. Master's thesis, Silpakorn University. (In Thai)
- Wonganutraroj, P. (2004). Personnel management psychology (5th ed.). Bangkok, Thailand: Media Support Center. (In Thai)