

**บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING TEACHERS' QUALITY OF WORK LIFE IN
SCHOOLS UNDER LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICES AREA OFFICE 1**

ปรเมศ บุญค่านนท์

Porames Boonkumnon

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: nuyprm1505@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 (2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 และ (3) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็น ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำนวน 1,369 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรยามานะ และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านการให้รางวัล และ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the organizational climate of school under Lopburi Primary Educational Services Area Office 1; (2) to determine the teachers' quality of work life in school under Lopburi Primary Educational Services Area Office 1; and (3) to investigate the organizational climate affecting teachers' quality of work life in school under Lopburi Primary Educational Services Area Office 1.

This research methodology was a survey research. The population consisted of 1,369 teachers under Lopburi Primary Educational Services Area Office 1. The sample consisted of 310 under Lopburi Primary Educational Services Area Office 1. The sample size was determined by Yamane's formula and obtained by stratified random sampling technique. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Major findings: (1) The organizational climate under Lopburi Primary Educational Services Area Office 1 in the overall and all aspects were at high level; (2) The teachers' quality of work life in school under Lopburi Primary Educational Services Area Office 1 in the overall and all aspects were at high level and (3) The organizational climate of school in aspects of conflict, support, standards, identity, rewarding, and responsibility affected the teachers' quality of work life in school under Lopburi Primary Educational Services Area Office 1. These predictors could mutually explain the teachers' quality of work life in school at 92.10 percent with the statistical significance at .01 level.

Keywords: Organizational Climate, Quality Of Work Life, Teachers, Lopburi Primary Educational Services Area Office 1

บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ แรงกดดันจากภายใน จากสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 67) และท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่า การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรม ได้แก่การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการ เป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 1) ซึ่งการที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลาง และระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 10)

ในการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุก

ช่วงวัยให้เป็นคนที่มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้ และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาสถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกัน พัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 65)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษาด้วยเหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดวางนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู การวางมาตรฐานการจัดการศึกษา การวางแผนการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ การเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ธารทิพย์ ไชยโหวาร, 2560: 1034) โดยที่ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือ ความสามารถในการทำให้บุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ และมีความพอใจในผลงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถสร้างบรรยากาศการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจต่อบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมึบทบาทสำคัญที่จะกระตุ้น ควบคุม อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา และ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีลักษณะตามที่สังคมต้องการ โดยผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นให้บุคลากรรู้ถึง คุณค่าในงานวิชาชีพครู และสร้างบรรยากาศการทำงาน (ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง, 2559: 964)

บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้องค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การ ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ อันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทศนคติค่านิยม แรงจูงใจ ความนึกคิด และสามารถสะท้อนถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานได้ โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเหล่านี้ส่งผลให้องค์การมีความแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ (สรียา บุญธรรม, 2558: 13) นอกจากนี้บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อเจตคติ ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ รวมทั้งบรรยากาศองค์การยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ดังนั้นการจะพัฒนาองค์การในเรื่องใดๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ (กมลกาญจน์ อรุณรัตน์, 2562: 11-12)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์การ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน เป็นการสร้างความ

ผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน (คลิลดา สายศรี, 2562: 19) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู คือ การที่ผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพกาย การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การมีความเป็นอยู่ต่อหน้าสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพการมีเศรษฐกิจทั้งส่วนตัวและครอบครัวที่อยู่ได้ การมีจิตใจดีงาม เป็นต้น (เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ, 2557: 61) คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตที่ผู้บริหารกำหนดให้ ย่อมเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป (ดวงสุตา ผาติอินันท์, 2562: 48)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่ผ่านมา พบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด (วินันทา ลีลาอังกษ, 2556: 72, ธิดา ทองแถม, 2560: 106, พิชานันท์ โภฆณงค์, 2562: 84-85) ด้านความเสี่ยงของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด (ยุภา อรุณสวัสดิ์, 2559: 55) การยอมรับการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด (พรณิภา ม่วงคร้าม, 2550: 60, จงกลลดา พลายดี, 2552: 70, ฉัตรชัย มีพฤกษ์, 2559: 88-90, สุริวิภา สิงห์ปรีชา, 2560: 73) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด (อรพร เพ็งศิริ, 2555: 78, วรณชนก เนียมสมิง, 2564: 92) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด (สุชานุช พันธนิยะ, 2553: 131, ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559: 64)

และจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่านมา พบว่า ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด (ปวิตรา ไหว้พรหม, 2556: 48) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด (พรณิภา ม่วงคร้าม, 2550: 60, สุชานุช พันธนิยะ, 2553: 131, จินดากานต์ คงเดชชาญ, 2555: 103-104, สิริพรรณ เมฆวิสัย, 2557: บทคัดย่อ, เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557: 93-94, วาณิชญา มานิสสรณ์, 2558: 83, เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ, 2557: 122, คลิลดา สายศรี, 2562: 140, ดวงสุตา ผาติอินันท์, 2562: 100-103, อันธิกา บุญเลิศ, 2562: 129-130) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด (รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล, 2556: 49, สุริวิภา สิงห์ปรีชา, 2563: 73) การเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด (ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559: 71) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด (จินตนา อุ่มครุฑ, 2562: บทคัดย่อ)

ปัญหาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 ในปัจจุบันพบว่า มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ตั้งแต่ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร ความกดดันจากงาน ไปจนถึงการขาดการสนับสนุนด้านทรัพยากรและการพัฒนาศักยภาพของครู ปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยตรง เช่น ความเครียด การหมดไฟในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในหน้าที่การงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและผลกระทบต่อนักเรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

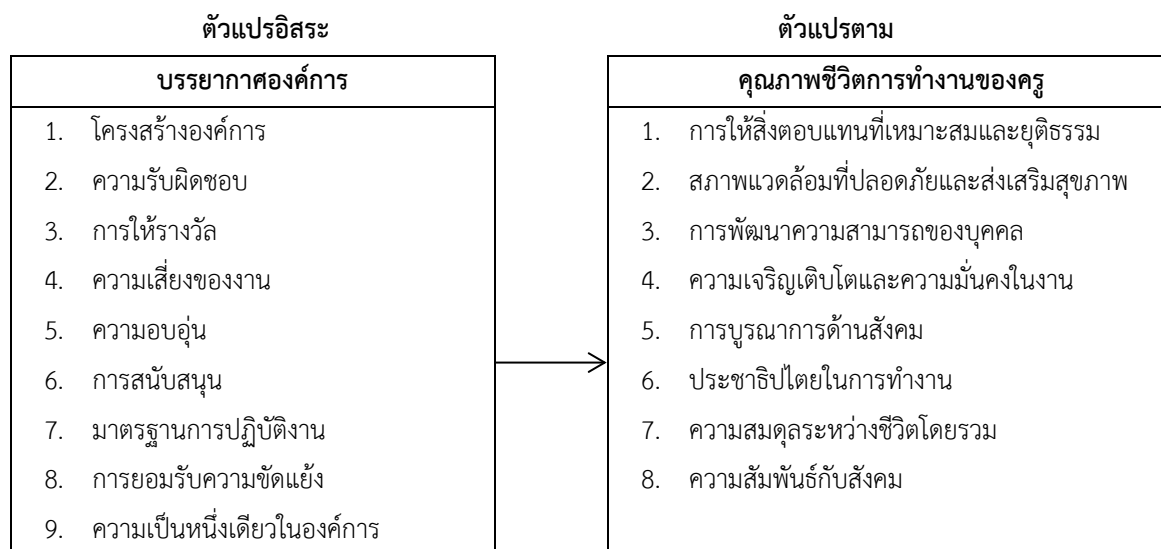
2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

แสดงดังแผนภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 144 โรงเรียน รวม 1,369 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 310 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรยามานะ (Yamane, 1973) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละระดับขนาดของสถานศึกษาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968: 81-82) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ (structure) ความรับผิดชอบ (responsibility) การให้รางวัล (reward) ความเสี่ยงของงาน (risk) ความอบอุ่น (warmth) การสนับสนุน (support) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) และความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974: 12) ซึ่งประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) ความเจริญก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน (growth and security) การบูรณาการด้านสังคม (social integration) ประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalism) ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม (The total life space) และความสัมพันธ์กับสังคม (social relevance)

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์การโครงสร้างองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม ความสัมพันธ์กับสังคม

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968: 81-82) จำนวน 9 องค์ประกอบ โดยมีตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบรวม 9 ตัวแปรย่อย ดังนี้ 1. โครงสร้างองค์การ 2. ความรับผิดชอบ 3. การให้รางวัล 4. ความเสี่ยงของงาน 5. ความอบอุ่น 6. การสนับสนุน 7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8. การยอมรับความขัดแย้ง 9. ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974: 12) จำนวน 8 องค์ประกอบ โดยมีตัวแปรย่อยในแต่ละองค์ประกอบรวม 8 ตัวแปรย่อย ดังนี้ 1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการด้านสังคม 6. ประชาธิปไตยในการทำงาน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม 8. ความสัมพันธ์กับสังคม

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967: 90-95) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การ หรือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การ หรือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การ หรือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การ หรือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การ หรือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (index of item objective congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (O-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970, 161) โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ได้เท่ากับ 0.96

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังนี้

- 5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s alpha coefficient) 2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item Objective Congruence)
- 5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความ

เจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

3. บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้ง (X_8) การสนับสนุน (X_6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_7) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (X_9) การให้รางวัล (X_3) และความรับผิดชอบ (X_2) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์หรือทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 92.10 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ การสนับสนุน (X_6) ($\beta = .211$) รองลงมา ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (X_9) ($\beta = .207$) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_7) ($\beta = .201$) การยอมรับความขัดแย้ง (X_8) ($\beta = .177$) การให้รางวัล (X_3) ($\beta = .124$) และความรับผิดชอบ (X_2) ($\beta = .103$) ซึ่งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{\text{tot}} = .179 + .164(X_8) + .193(X_6) + .189(X_7) + .195(X_9) + .114(X_3) + .103(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{\text{tot}} = .177(X_8) + .211(X_6) + .201(X_7) + .207(X_9) + .124(X_3) + .103(X_2)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ทำงานกันเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อีกทั้งสถานศึกษายังมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชา จัดทำโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ให้ความคล่องตัวและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และเน้นการปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน เมื่อใดที่ครูมีผลปฏิบัติงานดี จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูภายในสถานศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้คำชื่นชมในทางบวก ให้กำลังใจ ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เพราะบรรยากาศองค์การที่ดี จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัง (Chung, 2020) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและความมุ่งมั่นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประเภทมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่าระดับบรรยากาศองค์การของครูในรัฐซาราวักอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทขนันท์ โภชฌงค์ (2562) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วน

ตน โดยรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา จึงทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของตนเองมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา และรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของผู้คน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย มีพฤษ (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บรร (2560) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีผลงานดีเด่น อาจได้รับการสนับสนุนโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ไม่มากเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการเสริมแรงทางบวก เช่น การกล่าวยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา และครูยังมีความรู้สึกว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในสถานศึกษาอย่างไม่ค่อยเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย มีพฤษ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ครูได้ดำรงไว้หรือเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีความก้าวหน้าในสถานศึกษาหรือในสายงานของตน และให้ครูได้ใช้ชีวิตในการปฏิบัติงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีมาตรการที่เอื้ออำนวยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาเคารพสิทธิส่วนบุคคลของครูในสถานศึกษา ครูได้รับความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดสถานศึกษาสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือสร้างประโยชน์และพัฒนาสังคม ชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้ครูได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน หากสถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกพอใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาและมีเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมของครูไปในทางที่ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทาบาซซัม, เราะห์มาน, และ จาฮาน (Tabassum, Rahman, & Jahan, 2012) ที่ได้ศึกษาเรื่องการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในบังกลาเทศ ผลการวิจัยพบว่า มิติด้านชีวิตการทำงานทางสังคม มิติด้านความพึงพอใจและความยุติธรรมของค่าตอบแทน และมิติด้านธรรมเนียมในองค์กร โดยมิติทั้งสามด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา อุ่มครุฑ (2562) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพ

ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความรู้สึกท้าทายและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน จากการใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ครูยังได้รับโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสุตา ผาติภินันท์ (2562) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ได้รับค่อนข้างน้อย เนื่องจากค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ได้รับอาจยังไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล และในการพิจารณาการให้ค่าตอบแทนสวัสดิการ และผลประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานนั้นมีความไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพรรณ เมฆวิสัย (2557) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลดา สายศรี (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อันธิกา บุญเลิศ (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. จากการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 โดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่ดีมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จะทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดี เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อตัวบุคคลและสถานศึกษา โดยครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ และพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรยากาศองค์การจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ เมธาพร เชื้อหอม (2557) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านบรรยากาศแจ่มใสหรือแบบเปิด ด้านบรรยากาศอิสระ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในสถานศึกษาที่ชัดเจน มีระบบการพิจารณาที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกล่าวยกย่องชมเชยหรือมีการให้รางวัลพิเศษสำหรับครูปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา
2. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลและเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครูให้ดีขึ้น มีการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ เพิ่มเติมให้แก่ครูเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
3. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการสนับสนุน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ปฏิบัติ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ให้โอกาสเพื่อพูดคุยและรับทราบความต้องการของครู เมื่อทำงานผิดพลาดจะได้รับการให้อภัยจากผู้บริหารและสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้ เพราะจะส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา
2. ควรศึกษารูปแบบการให้รางวัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

ปารวัน รัตนทองคง. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พัชชานันท์ โกษณงค์. (2562). **บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธพร เชื้อหอม. (2557). **แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสห
วิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณชนก เนียมสมิง. (2561) **คุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยธนบุรี.
- วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความ
ตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วาริณี โพธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์สังคม
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**
- ชลิลดา สายศรี. (2562). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด
ยโสธร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด.
- ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง. (2559, มิถุนายน). **บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนเลิงสาง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นครราชสีมา**. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่
3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2 : บูรณาการงานวิจัย ไของค์ความรู้สู่ความยั่งยืน, นครราชสีมา.
- สรียา บุญธรรม. (2558). **บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความพึงพอใจในงาน :
กรณีศึกษาโรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาธิต วิกิธนากรกุล. (2559). **ปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน ที่มีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธุรกิจศูนย์การค้าเซ็นทรัล**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่
12 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สิริพรรณ เมฆวิสัย. (2557). **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์วร. (2560). **บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุริวิภา สิงห์ปรีชา. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงิน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อันธิกา บุญเลิศ. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Altmann, R. (2000). Forecasting your organizational climate. *Journal of Property Management*, 65(4), 62.
- Bartz, A. E. (1999). **Basic statistical concepts** (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Bluestone, L. (1977). Implementing quality of work life programs. *Management Review*, 3(6), 43-44.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). **Organization theory and management: A macro approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Cascio, W. F. (2006). **Managing human resources productivity, quality of work life, profits** (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Chung, J. F. (2020). Organisational climate and teacher commitment. *Izmir Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 64-70.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing** (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). **Quality of work life in international perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Dessler, G. (1976). **Organization and management: a contingency approach**. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall.
- Dubrin, A. J. (1984). **Foundation of organization behavior: An applied perspective**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Forehand, GA, & Gilmer, B. V. H. (1964) Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- Fox, R. S., et al. (1973). **School climate improvement: A challenge to the school administrator**. Englewood, Colorado: Phi Delta Kappa.

- Gordon, J. R. (2002). **Organizational behavior: A diagnostic approach** (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). **Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work** (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Guest, R. H. (1979). Quality of work life-learning from Tarrytown. **Harvard Business Review**, 20.
- Hackman, R.J., & Suttle, L. J. (1977). **Improving life at work: Behavior science approach to organizational change**. Santa Monica, Calif: Goodyear.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis** (7th ed.). Pearson.
- Halpin, A. W. (1966). **Theory and research in administration**. New York: The Macmillan.
- Herrick, N. Q., & Maccaby, M. (1975). **Humanizing of work life in the quality of working life; Problem protects and state of the art**. New York: Macmillan.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2001). **Principles of organizational behavior** (13th ed.). Australia: South-Western Cengage Learning.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). **Organization development and change** (3rd ed.). Minnesota: West.
- Kline, R.B. (2005). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. Guilford Publications : New York.
- Kline, R. B. (2015). **Principles and practice of structural equation modeling** (4th ed.). Guilford Press.
- Kotter, J. P. (1978). **Organizational dynamics: Diagnosis and intervention**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610
- Likert, R. (1967). **The method of constructing and attitude scale, reading in attitude theory and measurement**. New York: Wiley & Son.
- Litwin, G. H., & Stringer, R.A. (1968). **Motivation and organization climate**. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Midi, Habshah, Sarkar, S. K., & Rana, Sohel. (2010). **Collinearity diagnostics of binary logistic regression model**. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*. Volume 13. Issue 3. Page 253-267.
- Milkovich, G.J., & Gulick, W. F. (1985). **Personal human resource management: A diagnostic approach** (4th ed.). Texas: Business.
- Newell, C. A. (1978). **Human behavior in education administration**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Poonsook, K., & Vichian, P. (2016). Quality of work life and organizational climate of schools located along the Thai-Cambodian borders. **Journal of Education and Practice**, 7, 134-138.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. **Personnel Psychology**, 28(4), 447-479.
- Skrovan, D. j. (1983). **Quality of work life: Perspectives for business and the public sector**. Massachusetts: Addison-Wesley.

- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). **Motivation and work behavior** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stringer, R. A. (2002). **Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect**. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- Umstot, D. D. (1984). **Understanding organizational behavior**. Minnesota: West.
- Walton, R. E. (1974, May-June). Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, 53(3), 12.