

ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียน
อัสสัมชัญจังหวัดนครราชสีมา

THE RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY
OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN AUSSUMPTION SCHOOL
NAKORN RATCHASIMA

ยตนะ เตียรวัฒน์ศิริ¹, ปฎิมา ถนิมกาญจน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา จำนวน 211 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The purpose of this research was to investigate the relationships between organizational climate and quality of work life of employees in Ausumption School Nakornratchasima. The research samples ware 211 Ausumption School Nakornratchasima’s employees. Questionnaire was tools to collect data. Data analysis process through using frequencies, percentage, means and standard deviation. With regarding hypothesis testing, Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient was used. The result revealed that Organizational climate aspect had positive relationship on quality of work life of Ausumption School Nakornratchasima’s employees highly significance ($p < 0.01$)

Keywords: organizational climate , quality of work life

บทนำ

ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับ

¹ นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน yatana_kerng@hotmail.com

² อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

คนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 : น.4) และในส่วนของการบริหารงานนั้นถือว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ และคนเป็นผู้ที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่ไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรจะดีได้ บรรยากาศขององค์กรก็มีความสำคัญ เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่รับรู้ได้จากทั้งทางตรงและทางอ้อมของผู้ปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968 : P.65)

บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์กรของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ของผู้นำและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเป็นต้น บรรยากาศขององค์กรจึงเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะงานที่มองเห็นได้ขององค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Steers & Porter, 1983 : P.365) นอกจากบรรยากาศขององค์กรจะมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว บรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร (Brown & Moberg, 1980 : P.420) ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้วสิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือบรรยากาศขององค์กรเพราะบรรยากาศขององค์กรได้รับการสั่งสมจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้ควรมีการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น (Hellriegle & Slocum, 1974 : P.430) ฉะนั้นผู้บริหารต้องเป็นจักรตัวสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ร่วมงานให้อยู่ในสภาพที่ดีและเหมาะสมเพื่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์ขึ้น ทั้งนี้เพราะบรรยากาศเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ (เฉลิม จำปาวิจิตร, 2551 : น.10)

การที่องค์กรจะสามารถดำรงอยู่และบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นนอกจากจะมีบรรยากาศที่ดีแล้ว ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงส่วนต่างๆ ของลักษณะการทำงานที่ตอบสนองทางร่างกายสังคมและจิตใจโดยให้ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมีความยึดมั่น ผูกพัน และสภาพที่มีอิสระในการทำงาน โดยประเมินได้จากความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ (นาคยา สมิตาเสียร, 2551 : น.24) นอกจากนี้การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร (Dessler, 1991 : P.4) เช่นเดียวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเสริมขวัญและกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ อาทิให้มีรายได้เพียงพอ เสริมสร้างความปลอดภัยและความมั่นคงใน

การทำงาน เน้นให้บุคคลมีส่วนร่วมกันในองค์การมากขึ้น และให้ได้รับการยอมรับหรือยกย่องถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานได้

ครูเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญการที่ครูจะสามารถดำเนินบทบาทภาระหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์การส่วนหนึ่งมาจากการที่ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามเพราะถือได้ว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาคนที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตของครูขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 3 ประการคือ เงื่อนไขจากเพื่อนครู ผู้บริหาร และ ทัศนคติกับการกระทำของครู โดยในช่วงที่ผ่านมาบรรยากาศในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมาต้องทำงานภายใต้ภาระงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนครู โดยครูบางส่วนได้สอบบรรจุเข้ารับราชการ ด้วยปัจจัยในเรื่องของสวัสดิการ ระบบในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ซึ่งส่งผลให้จำนวนครูโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมาลดลง โดยตรงข้ามกับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น จากสภาพดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนในระยะยาวได้ และอาจส่งผลต่อการศึกษาของนักเรียนในอนาคต

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญในด้านการบริหารจัดการทั้งต่อผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการ ก็จะทำให้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายนโยบายขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา จำนวน 211 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ Lussier (2007) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน ความจงรักภักดี ความเสี่ยง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ โดยใช้การประเมินค่าแบบ Rating Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Umstot (1984) ประกอบด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการได้ใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า การบูรณาการทางสังคม หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ โดยใช้การประเมินค่าแบบ Rating Scale 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบด้วย (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 สถานภาพสมรส จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 ประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 อัตราเงินเดือนอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรความหมายเป็นค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์แต่ละระดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	μ	σ	แปลผล
1	ด้านโครงสร้างองค์การ	4.32	0.585	มากที่สุด
2	ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.588	มาก
3	ด้านรางวัล	3.75	0.683	มาก
4	ด้านความอบอุ่น	4.03	0.715	มาก
5	ด้านการสนับสนุน	3.90	0.612	มาก
6	ด้านความจงรักภักดี	4.45	0.568	มากที่สุด
7	ด้านความเสี่ยง	3.77	0.645	มาก
รวม		4.05	0.628	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาทางด้านพบว่าด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรความหมายเป็นค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์แต่ละระดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	แปลผล
1	ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.79	0.754	มาก
2	ด้านโอกาสในการได้ใช้ความสามารถและการแสวงหา ความก้าวหน้า	3.90	0.776	มาก
3	ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.89	0.626	มาก
4	ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน	3.80	0.776	มาก
5	ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.01	0.698	มาก
รวม		3.88	0.576	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่าด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านโอกาสในการได้ใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า และด้านการบูรณาการทางสังคมตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา โดยนำเสนอในรูปแบบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และแปลความหมายตามเกณฑ์แต่ละระดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา

ตัวแปร	Correlations							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X
X1	1							
X2	0.470**	1						
X3	0.489**	0.544**	1					
X4	0.381**	0.372**	0.479**	1				
X5	0.435**	0.491**	0.732**	0.642**	1			
X6	0.340**	0.274**	0.425**	0.327**	0.428**	1		
X7	0.252**	0.263**	0.499**	0.419**	0.570**	0.430**	1	
Y	0.578**	0.500**	0.729**	0.536**	0.725**	0.501**	0.559**	0.817**

** p<0.01

จากตารางที่ 3 พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและระดับกลางซึ่งมีทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้ ด้านรางวัล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานใน

ระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านความจงรักภักดี และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความจงรักภักดี รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านความเสี่ยง และด้านรางวัล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lussier (2007) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นคุณภาพ ของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สมาชิกขององค์การรับรู้ได้หรือเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยากาศของสภาพแวดล้อมในองค์การ รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พับพลึง ใจคอดี (2552) พบว่าค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านโอกาสในการได้ใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Umstot (1984) ให้ความหมายว่าเป็นสิ่งที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูภา อรุณสวัสดิ์ (2559) พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก บุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา มีบรรยากาศองค์การโดยรวมที่ดี ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้นและมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความสามารถของตน และได้รับความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงการมีชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีควบคู่กันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรมีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูภา อรุณสวัสดิ์ (2559) สรุปผลการวิจัยได้ว่า ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา ผู้บริหารควรส่งเสริมนโยบายบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล โดยการมอบรางวัลให้บุคลากรเมื่อทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และการให้รางวัลชมเชยในการทำความดีเพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำความดี โดยสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การปฏิบัติอันเกิดประโยชน์แก่องค์การอย่างสูงสุด

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา ผู้บริหารควรส่งเสริมนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ บุคลากรเดิมและบุคลากรใหม่ ด้วยมิติย่อยด้านต่างๆ เช่น การให้รางวัล การสนับสนุน ผลตอบแทน ความก้าวหน้า เป็นต้น เพื่อเป็นการดึงดูดให้บุคลากรเกิดความรักองค์การ และลดอัตราการลาออกของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา เนื่องจากทุกวันนี้ทุกองค์การมีการแข่งขันที่สูงขึ้นส่งผลให้องค์การต้องปรับตัวตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยบุคลากรถือว่าเป็นแรงขับเคลื่อนและเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ ผู้บริหารจึงควรพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การร่วมกับแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสุขในการทำงาน และแรงจูงใจ เป็นต้น จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การให้ทันสมัยกับเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2. ควรศึกษาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน ขององค์การอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล และบริษัทขนส่ง เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การอื่นๆ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันในลักษณะต่างๆ

3. การศึกษาบรรยากาศองค์การโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลในแนวกว้างมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิม จำปาวิจิตร. (2551). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด**. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาดยา สมิตาฐีธร. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับชั้นศึกษาพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประทุมธานี เขต 2**. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560) **การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่12**. อ้างอิงได้จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- Brown, W.B., and Moberg, D.J. (1 9 8 0). **Organizational theory and management : A macro approach**. New York: Wiley & Sons.
- Dessler, G. (1991). **Human resource management** (5th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Hellriegel and Slocum, Jr. (1974). **Organizational Climate: Measures**. Research and Contingencies. Acad Mange.
- Litwin, G. H., and Stringer, R.A. 1 9 6 8 . **Motivation and organization climate**. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Lussier, R.N. (2007). Organizational climate. **Human Relations in Organizations: Applications and skill building**. (6th ed.) New York: McGraw Hill.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Umstot, D.D. (1984). **Understanding Organization Behavior**. Minnesota : West Publishing.