

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE
IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา¹
ประเสริฐ อินทร์รักษา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 40 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย คือ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน ครู จำนวน 3 คน รวม 6 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวความคิดของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงานและด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to find 1) the organizational climate of the school under the Secondary Educational Service Area Office 8, 2) quality of work life in school under the Secondary Educational Service Area Office 8, and 3) the organizational climate effecting teacher's quality of work life in school under the Secondary Educational Service Area Office 8. The samples were 40 schools. The respondents from each school consisted of an administrator, an assistant administrator and head of learning group and 3 teachers in a total of 240 respondents. The research instrument for collecting the data was a questionnaire; for the organizational climate based on the concept of Litwin and Stringer, and teacher's quality of work life based on Walton's concepts. The statistics applied in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The findings revealed as follows:

1. The organizational climate of the school under the Secondary Educational Service Area Office 8 as a whole and each aspect were at a high level. Ranking from the highest arithmetic mean to the lowest arithmetic mean were : identity, structure, support, responsibility, rewards, standards, warmth, risk, and conflict respectively.
2. The teacher's quality of work life in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 as a whole and each aspect were at a high level. Ranking from the highest arithmetic mean to the lowest arithmetic mean were : development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, safe and healthy environment, the total life space, adequate and fair compensation and social relevance respectively.
3. The organizational climate effecting teacher's quality of work life in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 as a whole at .01 level of significant.

บทนำ

จากกรอบ แนวทาง การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) ของประเทศไทยได้กำหนดให้การพัฒนา คุณภาพ ครูยุคใหม่ เป็นประเด็นหลัก 1 ใน 4 ของการปฏิรูประบบการศึกษาเรียนรู้ ที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน ทั้งระบบการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู เพื่อให้ครูยุคใหม่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็น วิชาชีพชั้นสูง และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพและขวัญกำลังใจที่จะอยู่ในวิชาชีพครูได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 : 1) อย่างไรก็ตามความเป็นจริงประการหนึ่งของสังคมปัจจุบัน คือการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้ส่งผลกระทบต่อครูและวิชาชีพครูอย่างรุนแรงโดยมีปัจจัยหลายประการที่ บั่นทอนขวัญกำลังใจของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครู ตั้งแต่ปัญหานี้สินที่ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตต่ำลง ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและในบางกรณีมีผลให้ครูไม่สามารถอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนลดต่ำลง (พิมพ์พิดา โขธาสมุทร. 2558 : เข้าถึงได้จาก http://thainews.prd.go.th/view.php?m_news=255301150257&return=ok) ปัญหาภาระงานที่หนักทั้งงานสอนและงานธุรการต่างๆ ในโรงเรียน ปัญหาวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพครูกำลังทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากระบบการคัดเลือกคนเป็นครูยังขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและการมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตนเมื่อผนวกกับปัญหาค่าครองชีพที่น้อยแต่ภาระงานที่หนัก ภาพพจน์ของวิชาชีพครู ในสังคมปัจจุบันจึงตกต่ำลง อย่างเห็นได้ชัด (อมรวิรัช นาคทรพ. 2558 : เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/vcafe /60244>) สภาพความเป็นจริงเหล่านี้

ส่งผลให้คนรุ่นใหม่ ไม่อยากเป็นครูและไม่เห็นความสำคัญของวิชาชีพครู ในขณะที่ครูซึ่งยังคงประจำการอยู่ในระบบก็ตกอยู่ใน สภาวะท้อแท้สิ้นหวัง ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตน พัฒนางาน

สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นในบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สรุปได้ดังนี้

จากงานวิจัยเรื่อง "เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย การวิจัยพบว่า ปัญหาด้านการงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความรุนแรงมากที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ยังคงเป็นเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน เรื่องของสวัสดิการและเรื่องของการสนับสนุน ที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจสำหรับครูส่วนใหญ่ ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาสำคัญของครูที่มีการกล่าวถึงกันมาตลอด โดยเฉพาะปัญหารายได้ที่ไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่ส่งผลโยนโยไปสู่อุปสรรคนี้สินครู ปัญหาคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของผู้ที่เป็นครู ปัญหาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนที่ต่ำลง ปัญหาวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพครู ยังคงเป็นปัญหาสำหรับครูส่วนใหญ่ และยังไม่ได้รับการแก้ไขให้หมดสิ้นไปจากสภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันสำหรับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์ด้านการงาน เป็นด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดในการอธิบายระดับความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ครูตามที่พบในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. ปัญหาจากภาระงาน โดยเฉพาะภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ เมื่อครูจากปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 แล้วจะเห็นได้ว่า อัตราส่วนของครูจังหวัดราชบุรีและกาญจนบุรีมี

อัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน ลดลง เมื่อเทียบระหว่างปี 2555 จังหวัดราชบุรี มีอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน 1 : 20 และจังหวัดกาญจนบุรี มีอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน 1 : 23 ส่วนปี 2556 จังหวัดราชบุรี มีอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน 1 : 19 และจังหวัดกาญจนบุรี มีอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน 1 : 19 อีกทั้งยังมีจำนวนครูที่ขาดแคลนซึ่งอาจจะทำให้ครูต้องแบกรับภาระทั้งงานสอนและภาระงานตามโครงสร้างของโรงเรียนจึงทำให้ครูต้องทำงานมากขึ้นเมื่อเทียบระหว่างปีการศึกษา 2556 และปีการศึกษา 2557 ในปีการศึกษา 2556 จังหวัดราชบุรีมีจำนวนอัตราครูที่ขาด มีจำนวนร้อยละ 17.35 และจังหวัดกาญจนบุรีมีจำนวนอัตราครูที่ขาด มีจำนวนร้อยละ 14.85 ส่วนในปีการศึกษา 2557 จังหวัดราชบุรีมีจำนวนอัตราครูที่ขาด มีจำนวนร้อยละ 12.27 และจังหวัดกาญจนบุรีมีจำนวนอัตราครูที่ขาด มีจำนวนร้อยละ 11.70 ซึ่งยังถือได้ว่ามีการขาดแคลนของจำนวนครูที่ยังสูงอยู่

2. ปัญหาจากตัวผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยปัญหาจากตัวผู้เรียนจะมีทั้งปัญหาเชิงปริมาณจากจำนวนนักเรียนในชั้นที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และปัญหาเชิงคุณภาพที่เป็นผลจากกระบวนการเรียนการสอนที่ไม่เหมาะสม ไม่มีคุณภาพรวมทั้งลักษณะความประพฤติของเด็กแต่ละคน

3. ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา

4. ปัญหาจากระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด

5. ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด

6. ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่น่าพอใจทั้งในด้วาระบบวิธีการ เกณฑ์ และผลลัพธ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ยังเป็นปัญหาและยังไม่เป็นที่น่าสนใจ เมื่อดูจากวิทยฐานะของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ไม่มีวิทยฐานะ จังหวัดราชบุรี มีจำนวน 256 คน จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 95 คน ข้าราชการจังหวัดราชบุรี มีจำนวน 701 คน จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 920 คน เมื่อดูจากตารางที่ 3 ข้าราชการพิเศษ จังหวัด

ราชบุรี มีจำนวน 150 คน จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 386 คน เชี่ยวชาญ จังหวัดราชบุรี มีจำนวน 1 คน จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 8 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อตำแหน่งวิทยฐานะสูงขึ้นจำนวนคนยิ่งน้อยลง อาจเนื่องจากความยากของวิธีการ และเกณฑ์ ในการทำวิทยฐานะ

7. ปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ โดยจะพบปัญหานี้เฉพาะกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน รวมทั้งกลุ่มครูพิเศษ และกลุ่มครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานภาครัฐ (จันทร์แรม เรือนแป้น. 2556 : 327) จะเห็นได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ จำนวนครูที่ขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ยังเป็นปัญหาและยังไม่เป็นที่น่าสนใจ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาต่อบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ถึงบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เพื่อทราบถึง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือผลที่ได้ตามแนวคิดทฤษฎีของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ทราบไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย

1. เพื่อทราบบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. เพื่อทราบบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

สมมติฐานการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ข้อมูล สถิติ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะของกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ และขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัยนำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 26 โรงเรียนและจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 29 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 55 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan. 1970 : 607-610) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 48 โรงเรียน แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัด

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 6 คน คือ 1) ฝ่ายบริหาร จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน 2) ฝ่ายปฏิบัติ คือ ครู จำนวน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 288 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การ 9 มิติ คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การยอมรับความขัดแย้ง และความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคลความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน จังหวะชีวิต และการเกี่ยวข้องกับสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบกำหนดตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำผลที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจำนวน 5 คน โดยตรวจ

สอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) คือเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเที่ยง (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Lee j. Cronbach. 1974 : 161) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9768 จึงจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแต่ละสถานศึกษา ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และบางแห่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)
2. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สถิติที่ใช้คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต

(arithmetic mean :) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean :) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best and James V. Kahn. 2006:310) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า บรรยากาศองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า บรรยากาศองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า บรรยากาศองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า บรรยากาศองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า บรรยากาศองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน 48 โรงเรียนจำนวน 288 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 40 โรงเรียน จำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม

(n=40)

ด้าน	บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	โครงสร้างองค์การ (X_1)	4.13	0.22	มาก
2	ความรับผิดชอบ (X_2)	4.05	0.20	มาก
3	การให้รางวัล (X_3)	4.05	0.27	มาก
4	ความเลื่อมใสของงาน (X_4)	4.00	0.28	มาก
5	ความอบอุ่น (X_5)	4.02	0.33	มาก
6	การสนับสนุน (X_6)	4.07	0.34	มาก
7	มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X_7)	4.02	0.27	มาก
8	การยอมรับความขัดแย้ง (X_8)	3.97	0.32	มาก
9	ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (X_9)	4.19	0.26	มาก
รวม (X_{tot})	4.06	0.23	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าบรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.23) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.26) โครงสร้างองค์การ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.23) การสนับสนุน ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.34) รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.20) การให้รางวัล ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.27)

มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.27) ความอบอุ่น ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.33) ความเลื่อมใสของงาน ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.28) และการยอมรับความขัดแย้ง ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.32) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.20-0.34 มีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม

n=40)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y_1)	4.00	0.33	มาก
2	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Y_2)	4.04	0.30	มาก
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3)	4.14	0.24	มาก
4	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4)	4.12	0.36	มาก
5	การบูรณาการด้านสังคม (Y_5)	4.11	0.36	มาก
6	ประชาธิปไตยในการทำงาน (Y_6)	4.06	0.35	มาก
7	จังหวะชีวิต (Y_7)	4.02	0.33	มาก
8	การเกี่ยวข้องกับสังคม (Y_8)	3.97	0.32	มาก
รวม (Y_{tot})		4.06	0.26	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.26) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.24) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.36) บูรณาการ ด้านสังคม ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.36) ประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.35)

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.30) จังหวะชีวิต ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.33) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.33) และการเกี่ยวข้องกับสังคม ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.32) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.24-0.36 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 บรรยายการสังเกตการณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตารางที่ 3 บรรยายการสังเกตการณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	55.096	7	7.871	141.588**	0.000
Residual	12.675	232	0.056		
Total	67.771	239			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) 0.902 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) 0.813 ประสิทธิภาพ

ในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) 0.807 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) 0.235

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.242	0.130		1.867	0.063
มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X_7)	0.213	0.050	0.232	4.300**	0.000
การสนับสนุน (X_6)	0.165	0.045	0.214	3.677**	0.000
การยอมรับความขัดแย้ง (X_8)	0.128	0.040	0.164	3.226**	0.001
ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (X_9)	0.122	0.040	0.123	3.074**	0.002

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าตัวแปรที่ได้รับให้เข้ารับสมการ คือ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X_7) การสนับสนุน (X_6) การยอมรับความขัดแย้ง (X_8) ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (X_9) โครงสร้างองค์การ (X_1) การให้รางวัล (X_3) และความอบอุ่น (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.902 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.813 ซึ่งหมายความว่า มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X_7) การสนับสนุน (X_6) การยอมรับความขัดแย้ง (X_8) ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (X_9) โครงสร้างองค์การ (X_1) การให้รางวัล (X_3) และความอบอุ่น (X_5) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 81.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.807 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.235 ในลักษณะนี้แสดงว่ามาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X_7) การสนับสนุน (X_6) การยอมรับความขัดแย้ง (X_8) และความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (X_9) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.242 + 0.213 (X_7) + 0.165 (X_6) + 0.128 (X_8) + 0.122 (X_9)$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หากบรรยากาศองค์การดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ ทุกคนในองค์การมีความสุข จึงทำให้บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญสัน อนารัตน์ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวานุช พันธนิยะ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากพิจารณาความสำคัญเป็นรายด้านดังนี้

ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อการจัดการ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะบรรยากาศของการของโรงเรียนด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อการจัดการเป็นบรรยากาศของการที่ผู้บริหาร และครูมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆ ของโรงเรียนแม้ว่ากิจกรรมนั้นๆจะอยู่ ต่างสาขากัน การให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูในองค์กรเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีความภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียนคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวที่เป็นแบบนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอังกรารณ์ บัวลังกา ที่ศึกษาบรรยากาศของการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร และ ด้านความไว้วางใจและความเอาใจใส่ ตามลำดับ

การยอมรับความขัดแย้ง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นอันดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะบรรยากาศของการของโรงเรียนด้านการยอมรับความขัดแย้ง คือผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้มีการโต้แย้งในที่ประชุมครูแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือหาข้อยุติปัญหาที่เกิดขึ้นจาก การเกิดความขัดแย้งในองค์กรครูมีความอิสระใน การแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุสิทธิ์ เพ็ชรศรี ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศของการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศของการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด คือ มิติการยอมรับ และมิติความรับผิดชอบ เป็นด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด

2. จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตใน การทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครู ในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆด้าน และมี ความมุ่งมั่นที่จะถ่ายทอดความรู้ กระตือรือร้น ขยันขันแข็งและภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ รวมถึงการ

ให้เกียรติ ยกย่องการให้อิสระในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมถึงการจัดสรรเงินเดือนรูปแบบด้านสวัสดิการต่างๆ ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่าง จึงทำให้คุณภาพชีวิตใน การทำงานของของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิภา ม่วงคราม ที่ศึกษามิติบรรยากาศของการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่ามิติบรรยากาศของการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 อาจเป็นเพราะครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรมสัมมนา และได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่ได้รับการศึกษาและอบรม มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดาภรณ์ คงเดชาชาญ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการประชาธิปไตยใน การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านจังหวะชีวิต

ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะครู ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม มีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง มีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญให้กับชุมชน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านต่างๆร่วมกับชุมชนและอื่นๆ ในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิภา ม่วงคราม ที่ศึกษามิติบรรยากาศของการส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา

รายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมอยู่ในระดับสูงสุด และด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับต่ำสุด

3. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน โดยที่ตัวแปรบรรยากาศองค์การ มาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน จึงควรสนับสนุนบรรยากาศองค์การ มาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขานุช พันธนิยะ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูพบว่าบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบรรยากาศองค์การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่ามาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ซึ่งปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ครูต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบข้อบังคับ และต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การปฏิบัติงานอาจจะต้องพบกับความเสี่ยงและ

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดี เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขานุช พันธนิยะ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ในภาพรวม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการเปิดโอกาสให้มีการโต้แย้งในที่ประชุมครูสามารถโต้แย้งและมีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รวมถึงการใช้เวทีการประชุมเป็นที่แก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหของโรงเรียน ทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น

2. ควรส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญใน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ติดต่อสื่อสารผู้ปกครองนักเรียนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหในเรืองผลการเรียน พฤติกรรมของนักเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญให้กับชุมชน บ้าน วัด หน่วยงานราชการและเอกชน

3. บริหารควรใส่ใจและให้ความสำคัญใน การสร้างบรรยากาศองค์การในทุกๆด้านเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในพื้นที่อื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

จินดา กานต์ คงเดชชาอายุ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

จันทร์แรม เรือนแป้น. “เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย.” วารสารวิชาการ 9, 3, กันยายน - ธันวาคม 2556.

ชลีพร เพ็ชรศรี. “คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557.

พรณิภา ม่วงคราม. “มิติบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2550.

พิมพ์ฉา โยธาสุมทร. ปัญหาครู-ปัญหาการศึกษาไทย (เนื่องในวันครู 16 มกราคม). เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://thainews.prd.go.th/view.php?m_news=255301150257&return=ok

สุชาณุช พันธ์นิยะ. “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.” วารสารวิทยบริการ 21, 2, พฤษภาคม-สิงหาคม 2553.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558.” 17 พฤศจิกายน 2557.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552- 2561. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค, 2553.

อมรวิชัย นาคทรรพ. การติดตามสภาพการณ์ทำงานของครู (Teacher Watch) เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/vcafe/60244>

อัญญาภรณ์ บัวลังกา. “บรรยากาศองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

Best John W. and James V. Kahn, **Research in Education**. 10th ed. Boston, Mass. : Allyn and Bacon, 2006.

Cronbach, Lee j. **Essentials of psychological Testing**, 3rd ed. New York : Harper and Row Publisher, 1974.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities.” **Educational and Psychological Measurement** 30, 3, 1970.

Litwin, George H. and Robert .A. Stringer. **Motivation and Organization Climate**. Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968.

Walton, Richard E. “Improving the Quality of work Life.” **Harvard Business Review** 53, 3, May-June 1974.

