แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

นางเมธาพร เชื้อหอม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

CLIMATE ORGANIZATION OF SCHOOLS AFFECTING TO THEQUALITY OF TEACHER'S WORK LIFE OF UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONALSERVICE OFFICE AREA 1

Mrs. Maytaphon Chuehorm

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Degree of Master of Education Program in Educational Administration
Rajabhat Rajanagarindra University
2014

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ชื่อเรื่อง	**แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**
ผู้วิจัย	**นางเมธาพร เชื้อหอม**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**ดร.กัญภร เอี่ยมพญา**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	**ดร.นิวัตต์ น้อยมณี**

คณะกรรมการสอบ

....ประธานกรรมการ
(ดร.พลธาวิน วัชรทรธำรงค์)

....กรรมการ
(ดร.กัญภร เอี่ยมพญา)

....กรรมการ
(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)

....กรรมการ
(ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง)

....กรรมการและเลขานุการ
(ว่าที่ร้อยตรี ดร.เกียรติชัย สายตาคำ)

คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 28 เดือน ก.ค. พ.ศ 2557

ชื่อเรื่อง **แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตกาทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**
ผู้วิจัย **นางเมธาพร เชื้อหอม**
ปริญญา **ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**
พ.ศ. **2557**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก **ดร.กัญภร เอี่ยมพญา**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม **ดร.นิวัตต์ น้อยมณี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1, 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 และ 4)ศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครู 306 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 409 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1) แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทุกแบบอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศอิสระ รองลงมา คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บรรยากาศแจ่มใสหรือแบบเปิด

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3) แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด ด้านบรรยากาศอิสระ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

คำสำคัญ: แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน, คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Title:	CLIMATE ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING TEACHERS' QUALITY OF WORK LIFE IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1
Researcher:	Mrs. Maytaphon Chuehorm
Degree:	Master of Education (Educational Administration)
Year:	2014
Advisor:	Dr.Kanyaporn Aiemphaya
Co-advisor:	Dr.Niwat Noymanee

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate 1) the level of organizational climate in schools under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1, 2) the teachers' quality of work life in schools under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1, 3) the relationship between organizational climate and the teachers' quality of work life and 4) the prediction coefficients of the elements of an organizational climate affecting to the teachers' quality of work life in those schools. The samples consisted of 103 school administrators and 306 teachers under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 in the academic year of 2013 B.E.. Questionnaires were used for collecting data. Frequency, percentage, mean and standard deviation, the Pearson correlation (Pearson product moment correlation coefficient) and multiple regression analysis (stepwise method) were employed for data analysis.

The research findings revealed as follows:

1) The organizational climate in schools under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were the aspects of free atmosphere, control atmosphere, intimate atmosphere, calm or open atmosphere respectively.

2) The teachers' quality of work life under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 as a whole and all aspects were at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were the aspects of adequate compensation and fair payment, progress and work stability, work regulation, and balance of life and work respectively.

3) The organizational climate and teacher's quality of work like in schools under the office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 was significantly positive correlation at a high level (r_{xy}=. 952) of .05 respectively.

4) The organizational climate especially aspects of calm or open atmosphere, free atmosphere, control atmosphere, and intimate atmosphere affected to the teacher's quality of work life in those schools under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 which can be accounted for teacher's quality of work life and could concurrently predicted for 92.90 % on the teachers' quality of work life in those schools at a level of .05 respectively. It could be a written equation in standardized score as;

$Z'y = .040X_1 + .017X_4 + .012X_2 + .054X_3$

Keywords: organizational climate, quality of work life, primary school

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.กัญภร เอี่ยมพญา อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและ ดร.นิวัตต์ น้อยมณี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดเห็นในเนื้อหาสาระ ตลอดจนตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พลธาวิน วัชรทรธำรงค์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึง ดร. พจนีย์ มั่งคั่ง และว่าที่ร้อยตรี ดร.เกียรติชัย สายตาคำ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะแก้ไขข้อพกพร่องของวิทยานิพนธ์ ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ดร.ธนุสินธุ์ รุ่งเดช รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และ นางสาวณัฐนันท์ สุวรรณเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประชาบำรุง ที่ได้ดูแลงานวิจัยด้านเนื้อหา จนงานสมบูรณ์ด้วยดี รวมถึง นางสาวณัฐภัฎ สุวรรณเจริญ ที่ได้เรียบเรียงภาษา ที่สำคัญผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สายฝน เสกขุนทด และ ดร.ลินดา นาคโปย ที่ดูแล และให้คำแนะนำในด้านสถิติ รวมถึงคณาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และเพื่อนๆ ปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยพร้อมทั้ง ผู้บริหารและครู ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณแด่คุณพ่อวินัย นุ่มเจริญ คุณแม่สำรวม ยืนยงค์ และผู้มีพระคุณ และครู อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่านที่อบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัย จนทำให้สำเร็จลงได้ด้วยดี

นางเมธาพร เชื้อหอม

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สารบัญ

บทที่ หน้า
หน้าอนุมัติ ... (1)
บทคัดย่อภาษาไทย ... (2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ... (3)
กิตติกรรมประกาศ ... (5)
สารบัญ ... (6)
สารบัญตาราง ... (8)
สารบัญภาพ ... (10)

1 บทนำ ... 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ... 1
1.2 คำถามการวิจัย ... 6
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย ... 6
1.4 สมมติฐานการวิจัย ... 6
1.5 ขอบเขตการวิจัย ... 7
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย ... 8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ ... 9
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ... 11

2 เอกสารและงานวิจัย ... 12
2.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ... 13
2.1.1 การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ... 13
2.1.2 ลักษณะงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ... 14
2.1.3 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต1 ... 16
2.1.4 การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ... 18
2.1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ... 19
2.1.6 บทบาทหน้าที่ของครู ... 21
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ... 26
2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต ... 26
2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ... 28
2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ... 31
2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ... 32

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ หน้า
2.2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ... 50
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ... 53
2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ ... 53
2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ ... 55
2.3.3 แบบของบรรยากาศองค์การ ... 57
2.3.4 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ... 73
2.3.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ ... 76
2.3.6 การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ... 78
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ... 79
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ ... 79
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ ... 83
2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ... 86

3 วิธีดำเนินการวิจัย ... 87
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ... 87
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ... 88
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ... 90
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ... 90
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ... 92

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ... 93
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ... 93
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ... 93
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ... 95

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ... 109
5.1 สรุปผลการวิจัย ... 111
5.2 อภิปรายผล ... 113
5.3 ข้อเสนอแนะ ... 121

รายการอ้างอิง ... 123
ภาคผนวก ... 135
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ ... 137
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ... 144
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ... 152
ประวัติผู้วิจัย ... 160

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สารบัญตาราง

ตาราง หน้า

1 จำแนกประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามรายอำเภอ.....88

2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง.....95

3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....96

4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด.....96

5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านบรรยากาศอิสระ.....97

6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านบรรยากาศแบบควบคุม.....98

7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม.....98

8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....99

9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....100

10 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย.....100

11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....101

12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....102

13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการบูรณาการด้านสังคม.....103

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง หน้า

14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน........103
15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน........104
16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้าน การปฏิบัติงานในสังคม........105
17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1........106
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1........107
19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1........107

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สารบัญภาพ

ภาพ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.. 8

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัฒน์ ทำให้องค์การต่างๆ มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้อยู่รอดและพร้อมในการแข่งขันกับองค์การอื่นจึงต้องพัฒนาตนเองในด้านการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่การบริการที่ดีและสนองต่อความต้องการของสังคม จึงได้นำเอาแนวความคิดเชิงธุรกิจมาใช้ในการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความพึงพอใจของข้าราชการครูในองค์การซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารในองค์การจะต้องแสดงความสามารถในการจัดการกับทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุที่บุคคลมีชีวิต จิตใจ มีภูมิหลังความเชื่อที่แตกต่างกัน ถ้าหากผู้บริหารในองค์การสามารถบริหารงานบุคคลในองค์การให้ประสบความสำเร็จก็เท่ากับว่าได้นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จด้วยซึ่งการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ได้เร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่ สังคมไทยต้องเผชิญ และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ สามารถจัดการความเสี่ยงและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวม และเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า ช) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ให้มีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณการบริหาร งานบุคคล และการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 15)

บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร กำหนดบุคคลเข้ารองรับงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิคในการสร้างงาน กระตุ้นให้บุคคลในองค์การเต็มใจทำงาน สร้างความ ร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมตัดสินใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และสร้างความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความไว้วางใจ มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่บรรยากาศแห่งการปรึกษาหารือ ทำให้มีความพึงพอใจมีขวัญกำลังใจสูง และรู้สึกผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1990, p. 12) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความสามารถในการประสานงาน

มีทักษะในการกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแนวคิดที่สอดคล้องกันและเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งอารยา ธนารักษ์ (2547, หน้า 2) ได้กล่าวว่าการดำเนินงานจัดการศึกษาในระดับโรงเรียนความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารโรงเรียนต้องอาศัยองค์ประกอบด้านปัจจัยและอิทธิพลของสิ่งต่างๆ หลายประการ เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายและวัตถุประสงค์ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและอื่นๆ โดยเฉพาะปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ผู้บริหารต้องเป็นตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ร่วมงานให้อยู่ในสภาพที่ดีและเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ขึ้น

บรรยากาศเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การที่รับรู้โดยทางตรงและทางอ้อม ดังที่ เฉลิม จำปาวิจิตร (2551, หน้า 10) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การที่ดีและเหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและทำความเข้าใจให้การสนับสนุนทำให้สมาชิกในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกล่าวคือบรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในการบริหารจัดการองค์การครูภายในองค์การจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและองค์การที่มีศักยภาพจำเป็นที่จะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่บรรยากาศองค์การที่ดี บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968, p. 65) บรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ (Brown & Moberg, 1980, p. 420; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2552, หน้า 184) บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ (Harris & Desimon, 1994, p. 96) ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งหนึ่งที่นักพัฒนาองค์การต้องพิจารณาก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การเพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและ กลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต บรรยากาศองค์การจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการกำหนดความยืดหยุ่นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การอาทิเช่นแบบของภาวะผู้นำ กระบวนการตัดสินใจ รูปแบบการสื่อความหมายเป็นสิ่งที่เราได้สร้างความยอมรับของการเปลี่ยนแปลงนั้น ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ นักบริหาร วางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของครูในองค์การ และจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Hellriegle & Slocum, 1974, p. 430; อ้างถึงใน นงลักษณ์ นิ่มปี, 2552, หน้า 12)

ดังนั้นองค์การใดที่มีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุขโดยบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานต้องเป็นบรรยากาศองค์การที่มีความอบอุ่นให้การสนับสนุนมีความรับผิดชอบ มีรางวัลในการทำงาน แก้ไขความขัดแย้ง มีความสามัคคีกลมเกลียวกันมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นมีมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Litwin & Stringer, 1968, p. 65) การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายองค์การได้เร็วขึ้น สอดคล้องกับ ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox & et al., 1973 p. 1) ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญ ได้แก่การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการการพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่ง เป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า จึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษานั่นเองทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีอิทธิพล ต่อความรู้สึกของข้าราชการครูทุกฝ่ายในสถานศึกษาบรรยากาศที่ดีจะทำให้สถานศึกษาน่าอยู่ทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูงต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจต่อกันตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกันการให้โอกาสในการทำงานตามความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางวิชาการ ซึ่งถ้าองค์การใดสามารถปฏิบัติได้ ก็จะทำให้ องค์การนั้นมีบรรยากาศที่ดีและจะทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การลดน้อยลง การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพ ตรงกันข้ามกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่ดี จะทำให้สถานศึกษานั้นน่าเบื่อหน่ายข้าราชการครูไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่องานในที่สุด ซึ่งบรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของข้าราชการครูในองค์การ และจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บรรยากาศในโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารในฐานะผู้นำของโรงเรียนและพฤติกรรมของครูในฐานะกลุ่มบุคคลในโรงเรียน พฤติกรรมผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูและการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์การ(ปิยะ เงาส่อง, 2551 หน้า 2)

การที่โรงเรียนจะสามารถดำรงอยู่และบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น นอกจากจะมีบรรยากาศที่ดีแล้ว ครูในโรงเรียนต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ดังที่ นาตยา สมิติษเฐียร (2551, หน้า 24) กล่าวว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ส่วนต่างๆ ของลักษณะการทำงานที่ตอบสนองทางร่างกายสังคมและจิตใจโดยให้ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมีความยึดมั่น ผูกพันและสภาพที่มีอิสระในการทำงานโดยประเมินได้จากความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ ซึ่งจิราภรณ์ หรินทรนันท์ (2546, หน้า 43) ได้กล่าวถึงประโยชน์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงานเสริมขวัญและกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์การอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การดังนั้นองค์การควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ อาทิเช่น ให้รายได้เพียงพอเสริมสร้างความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน เน้นให้บุคคลมีส่วนร่วมกันในองค์การมากขึ้นและให้ได้รับการยอมรับหรือยกย่องถ้าหากครูหรือครูทางการศึกษาไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้ขาดแรงจูงใจ ในการทำงานซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปการศึกษาในทำนองเดียวกันนี้ วไลพร เจริญพร (2546, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเป้าหมายสำคัญของการทำงานของครูในโรงเรียน เพราะการทำงานทำให้มีรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ฉะนั้นรายได้จะเกิดขึ้นก็จากการทำงานโดยที่การทำงานนั้นมิใช่แต่เพียงเพื่อรายได้แต่อย่างเดียวหากการทำงานแล้วเกิดได้รับอันตรายก็ไม่ทำให้มีคุณภาพชีวิตได้

ในปัจจุบันมีนักวิชาการผู้นำสหภาพแรงงานผู้บริการและบุคคลของรัฐหันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงาน หรือสภาพ แวดล้อมการทำงานมากขึ้น เพราะการทำงานไม่เพียงแต่ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิต

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มนุษย์เท่านั้น แต่ยังเป็นหน้าที่พื้นฐานต่อชีวิตของบุคคลในสังคม ซึ่ง สายัณห์ จันทะวงศ์ (2548, หน้า 2) กล่าวว่า คุณภาพหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับข้าราชการครูนั้น เป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดีอยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง มีงานทำ ที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใดทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมวัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม ส่งผลต่อ การเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถและสถานภาพของตนและสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ดังที่ วอลตัน (Walton, 1974, PP. 12-16) กล่าวถึงตัวชี้วัดต่างๆ ที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของข้าราชการครูได้แก่1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2550, หน้า 21) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูว่าถ้าผู้บริหารสามารถตอบสนองให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้แก่ความต้องการด้านสุขภาพกายการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขมีความเป็นอยู่ต่อหน้าที่สังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพมีเศรษฐกิจทั้งส่วนตัวและครอบครัวที่อยู่ได้ เป็นต้นจะก่อให้เกิดความสำคัญต่อองค์การคือข้าราชการครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี เป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพและผู้บริหารสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยอาศัยศักยภาพของครูอย่างเต็มที่และหน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เพื่อให้นำไปสู่การทำงานที่ดีมีความรู้สึกที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขพร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การและประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในปี 2555 ปรากฏว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียนยังขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ครูมีภาระงานมาก ขาดสื่อแคลนสื่ออุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน ครูขาดทักษะในการใช้สื่อ/เทคโนโลยีสารสนเทศการดำเนินงานของฝ่ายหมวดงานมีความสับสนซึ่งปัญหาของการปฏิบัติงานคือ ครูบางคนปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพขาดความกระตือรือร้นในการทำงานการประสานงานระหว่างกันไม่สม่ำเสมอ ครูขาดความสามัคคีในการทำงาน ครูขาดการสนับสนุนด้านการอบรมศึกษาดูงาน ปัญหาจากการใช้อำนาจตัดสินใจของฝ่ายบริหารโดยขาดการปรึกษาหารือจากผู้ใต้บังคับบัญชาการขาดขวัญกำลังใจเนื่องจากการพิจารณาความดีความชอบงบประมาณในการบริหารงานมีจำกัด แนวทางการบริหารเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานที่ประกอบด้วยงานจากหลายฝ่ายซึ่งบางครั้งเป็นภาระงานที่ซ้ำซ้อนส่งผลให้ครูมีภาระงานมากเกินไป จนกระทั่งครูเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงครูบางส่วนยังมีความไม่พึงพอใจใน การบริหารงานของผู้บริหาร ที่ไม่มีนโยบายส่งเสริมเรื่องสุขลักษณะที่ปลอดภัยให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เรื่องอาคารสถานที่บางแห่งยังขาดความมั่นคงและความปลอดภัย ซึ่งบางอาคารมีอายุการใช้งานมายาวนาน และบริเวณพื้นที่ของโรงเรียนกว้างขวาง อาจทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง มีส่วนทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความคิดว่าสถานที่ที่ตนเองปฏิบัติงานยังขาดความปลอดภัย ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคในการ

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บริหารงานของฝ่ายบริหารและการปฏิบัติงานของคณะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เต็มตามศักยภาพและสร้างบรรยากาศในองค์การให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2556, หน้า 15-20) จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในองค์การ โดยการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เน้นการ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม และทำงานกันเป็นทีม แต่ในทางปฏิบัติ ควรพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิด ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญในการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนขาดการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องควรดำเนินการจัดหลักสูตรท้องถิ่น ครูควรพัฒนาทักษะในการผลิต/จัดหาสื่อการเรียนการสอน การบันทึกหลังการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนควรพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2556, หน้า 14-15)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ สำคัญต่อจัดการศึกษาในสถานศึกษาส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษานั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของครูทุกฝ่ายในสถานศึกษา บรรยากาศที่ดีจะทำให้สถานศึกษาน่าอยู่ทำให้ครูในสถานศึกษามีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูงต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจต่อกัน ตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้โอกาสในการทำงานตามความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางวิชาการ ซึ่งถ้าองค์การใดสามารถปฏิบัติได้ก็จะทำให้ องค์การนั้นมีบรรยากาศที่ดีและจะทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การลดน้อยลง การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพตรงกันข้ามกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่ดี ทำให้สถานศึกษานั้นน่าเบื่อหน่ายครูไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในที่สุด สอดคล้องกับบัวไล อินทิลาด (2554, หน้า 11) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ ย่อมส่งผลต่อการทำงานสูงกว่าบรรยากาศองค์การที่ไม่พึงประสงค์ การสร้างเสริมบรรยากาศองค์การให้เป็นไปในทางที่พึงประสงค์จะสามารถจูงใจให้ครูมีความตั้งใจที่จะทำงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงผลงานก็จะสูงขึ้น

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้สนใจศึกษาบรรยากาศองค์การของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ว่ามีบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่แท้จริงเป็นอย่างไร ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์การ ให้มีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม และเป็นการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารในการสร้างแรง จูงใจให้กับข้าราชการครูขององค์การเกิดความพึงพอใจอันจะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งหลายๆ องค์การอาจจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งคำถามดังนี้

1.2.1 บรรยากาศองค์การแต่ละแบบในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.3 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.2.4 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1

1.3.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

1.3.4 เพื่อศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานในการวิจัย ดังนี้

1.4.1 แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนทุกแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 แบบบรรยากาศองค์การทุกแบบ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

1.4.4 แบบบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา 1 เขต

ในด้านแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ผู้วิจัยได้บูรณาการจากแนวคิดของ ฮาลปิน (Halpin, 1966, pp. 152-154) มาเป็นกรอบในการวิจัย โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) บรรยากาศแจ่มใส 2) บรรยากาศอิสระ 3) บรรยากาศควบคุม 4) บรรยากาศสนิทสนม ส่วนในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) มาเป็นกรอบในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม

1.5.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 142 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน และครูจำนวน 1,448 คน รวมประชากร 1,590 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครู 306 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา 1 ปีการศึกษา 2556 ได้โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) รวมประชากรทั้งสิ้น 409 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ประกอบด้วย

(1) บรรยากาศแจ่มใส

(2) บรรยากาศอิสระ

(3) บรรยากาศควบคุม

(4) บรรยากาศสนิทสนม

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

(2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

(3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(5) การบูรณาการด้านสังคม

(6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(8) การปฏิบัติงานในสังคม

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

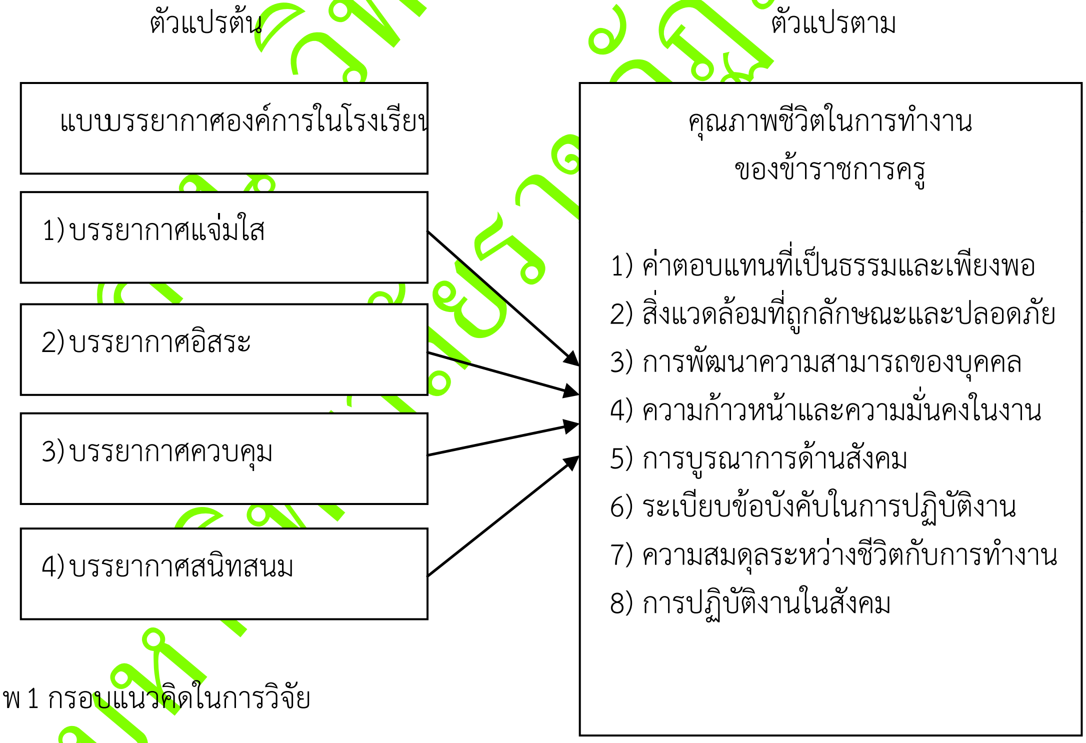
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดดังนี้

ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย คือ

1.6.1 ในด้าน แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ อาลปิน (Halpin, 1966, pp. 152-154) มาเป็นกรอบในการวิจัย จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศแจ่มใส 2) บรรยากาศอิสระ 3) บรรยากาศควบคุม 4) บรรยากาศสนิทสนม

1.6.2 ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคมสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.7.1 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของครูในโรงเรียนที่รับรู้และเข้าใจต่อองค์การ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบๆตัวที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งทำให้ครูในโรงเรียน มีความคิดความรู้สึกว่าสิ่งเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนกับสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในองค์การเป็นศูนย์รวมกิจกรรม และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และบุคคลกับบุคคลโดยมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ มีแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน 4 แบบ ดังนี้

1) บรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารต่อบุคลากรในโรงเรียน ที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเป็นมิตร และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้โรงเรียนอยู่เสมอ มีความสนิทสนม ไว้ใจซึ่งกันละกัน ซึ่งทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยที่มีผู้บริหารช่วยแนะนำ แก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นมิตร และให้ความเอาใจใส่ต่อสถานะภาพ และสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี

2) บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารต่อบุคลากรในโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ซึ่งผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูอยู่เสมอ ครูมีการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายกันเป็นทีม โดยที่อุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ของตนรับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งนี้โรงเรียนยังคอยอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนซึ่งครูในโรงเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี

3) บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่เน้นความสำเร็จของงานโดยที่ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย มีการเพิ่มภาระงานให้ครูในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น รวมถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนผู้บริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานั้นๆ และมีการควบคุมการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างเข้มงวด

4) บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารต่อบุคลากรในโรงเรียนในด้านความสัมพันธ์ฉันท์มิตรสหายผู้บริหารพยายามช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนในด้านต่างๆ รวมถึงครูในโรงเรียนทุกคนมีความตั้งใจปฏิบัติงานและเล็งเห็นความก้าวหน้าของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารช่วยคลี่คลายแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของครูในโรงเรียน และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

1.7.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการครูในการปฏิบัติงานการบริหารจัดการของสถานศึกษา การจัดกิจกรรมรวมทั้งการดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจ การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีคุณค่าต่อตนเองและสังคมสามารถสนองตอบต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูในองค์การ เกิดความสุขกาย สุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิต

การทำงานซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิผลของงาน ผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การในที่สุด โดยวัดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการจ่ายค่าตอบแทน ในลักษณะของเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ และค่าตอบแทนในลักษณะอื่นๆ ตามมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบันมีความเหมาะสม เป็นธรรม และมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่นๆ

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านกายภาพ และจิตภาพ ซึ่งเป็นสภาพที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กล่าวคือ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้ข้าราชการครู มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในขณะปฏิบัติงาน เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการมีความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ตลอดเวลา การมีอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และประเมินผล การปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่ได้รับการศึกษาอบรม และสามารถใช้ทักษะความสามารถของตน ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่การได้รับความสำคัญและเห็นคุณค่าจากโรงเรียน การได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี การได้รับโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถของตน การเลื่อนตำแหน่งและขั้นเป็นไปตามระบบคุณธรรม และการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

5) การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนทั้งด้านส่วนตัวและบทบาทหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล ข้าราชการครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีบรรยากาศ แห่งความเป็นมิตร มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ก่อให้เกิดความรักความผูกพัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน เช่น กฎระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ วิธีการดำเนินงานของโรงเรียน ฯลฯ

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งจำเป็นที่จะเป็นกรอบในการควบคุมความประพฤติ ปฏิบัติของบุคคลและหน่วยงานหรือส่งเสริมความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนจะช่วยให้แนวทางในการปฏิบัติงานถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงตามข้อตกลง ข้าราชการครูในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับได้ถูกต้องมีความรู้ ความเข้าใจเคารพในกฎระเบียบของโรงเรียน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ข้าราชการครูถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนร่วมกัน และ ถือเป็นกติกาในสังคม

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อลักษณะงาน และปริมาณงานในการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การมีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน

การได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม จากครอบครัว และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และการได้รับโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียด ในระหว่างปฏิบัติงาน

8) การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึงความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการ ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน การมีโอกาสเข้าร่วมงานต่างๆ ที่จัดในชุมชน การมีโอกาสนำนักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่างๆ ในชุมชน การมีความ พึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน การปฏิบัติงานของตนเป็นที่ยอมรับของชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการติดต่อ ประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ที่เกื้อกูลกันและกัน

1.7.3 ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการที่ทำงานในตำแหน่งครู ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา1 เขต

1.7.4 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่ง โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1

1.7.5 โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.7.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1 ประกอบด้วย4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองฉะเชิงเทราอำเภอบางน้ำเปรี้ยวอำเภอบางปะกงอำเภอบ้านโพธิ์

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยกำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ดังนี้

1. 8.1 เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่นำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์การอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่อไป

1 .8.2 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง อันจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์การ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ดี

1. 8.3 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.4 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาอื่นๆ ต่อไป

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.1.1 การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.1.2 ลักษณะงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.1.3 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

2.1.4 การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.6 บทบาทหน้าที่ของครู

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

2.2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

2.3.3 แบบของบรรยากาศองค์การ

2.3.4 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

2.3.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของโรงเรียน

2.3.6 การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.1.1 การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่3)พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดว่าการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนสถานศึกษาจำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วยเว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่การกำกับดูแล จัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์การชุมชน องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนองค์การชุมชน ผู้แทนองค์การเอกชน ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในปัจจุบันได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตแล้ว

การบริหารจัดการให้มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะการใช้อำนาจและการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติแนวทาง

และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วยในสำนักงานตามวรรคหนึ่งจะให้มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการรองจากผู้อำนวยการเพื่อช่วยปฏิบัติราชการก็ได้โดยรองผู้อำนวยการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานมีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการกำหนดหรือมอบหมาย โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2553 กำหนดให้มี 6 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) กลุ่มอำนวยการ
2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
3) กลุ่มนโยบายและแผน
4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

2.1.2 ลักษณะงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้สถานศึกษาข้างต้น รับทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษาวิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์การสถานศึกษาภาครัฐเอกชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือ ปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

เป็นงานกำกับ ดูแล และประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและสถานศึกษาทางการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ลักษณะการทำงานของแต่ละกลุ่มงานโดยทั่วไปเป็นดังนี้(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, 2553, หน้า 24-26)

1) งานธุรการจำแนกเป็นงานธุรการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและงานธุรการของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาและหรือสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาและงานธุรการระหว่างกลุ่มงานต่างๆ ทั้งนี้จะต้องมีการกำหนดภาระงานและ ขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสะดวกรวดเร็ว สั้นและสามารถดำเนินการให้สิ้นสุดทั้งกระบวนการงานได้ ณ จุดเดียว (one – stop service)

2) งานระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศจำแนกเป็นระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา สถานศึกษาทางการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งระบบเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษาและระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาส่วนกลาง โดยมีการวางระบบการจัดเก็บข้อมูลทั้ง

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในการเก็บสามารถเก็บรวมในฐานข้อมูลเดียวกันได้เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ วางแผน ติดตาม ประเมินผล จัดทำนโยบายหรือการตัดสินใจ

3) งานประสานงานจำแนกเป็นการประสานงานระหว่างสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา(สถานศึกษาส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ท้องถิ่นและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น) การประสานงานนี้ อาจเป็นทั้งในแนวดิ่งหรือแนวราบ ทั้งนี้ระบบประสานงานต้องมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4) การประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วยการประชาสัมพันธ์ภายในองค์การและภายนอกองค์การ ทั้งของเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและสถานศึกษาทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรในองค์การและสาธารณชนได้รับรู้รับทราบและเข้าใจร่วมกัน

5) งานส่งเสริมสนับสนุนประกอบด้วยการส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนการส่งเสริมสนับสนุนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของสถานศึกษา การสนับสนุนการพัฒนาด้านงบประมาณการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาด้านวิชาการ เป็นต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจสนับสนุนการบริหารการเงิน การบัญชีของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่สามารถจ้างเจ้าหน้าที่การเงิน การบัญชีเป็นการเฉพาะได้ งานส่งเสริมสนับสนุนยังรวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้วย เช่น กรณีเกิดภัยธรรมชาติ การขาดแคลนครูการขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์หรืออุปกรณ์ที่จำเป็น

6) งานประกันโอกาสในการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาต้องประกันให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งรวมไปถึงการรับนักเรียน ระบบทะเบียนผู้เรียน ระบบการเทียบโอน เป็นต้น

7) งานอำนวยการและการติดตามตรวจสอบ ทั้งภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน การบัญชี การโอน การเบิกจ่าย ระบบการจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุ

8) งานนโยบายแผนและการจัดทำงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแลงานวิเคราะห์ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การส่งเสริมให้สถานศึกษาทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำงบประมาณ และแผนดำเนินการประจำปี เป็นต้น

9) งานสนับสนุนการประชุมของคณะกรรมการ และอนุกรรมการต่างๆ

10) งานพัฒนาการบริหาร ได้แก่ การปรับระบบการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การประกันคุณภาพ การเสริมสร้างคุณค่าและวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เป็นต้น

11) งานพัฒนาโครงการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจจัดทำโครงการที่จำเป็นต่างๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การจัดทำโครงการป้องกันและกำจัดยาเสพติดในโรงเรียนการจัดทำโครงการห้องสมุดเคลื่อนที่โครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นโครงการส่งเสริมศิลปกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษา เป็นต้น

ในการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโดยมีบทบาทตามกฎหมายกำหนดให้เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย ในการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีผู้ช่วยบริหาร โดยให้

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชารองจากผู้อำนวยการ เพื่อช่วยปฏิบัติราชการโดยปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายหรือกระทรวงกำหนด

2.1.3 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตั้งอยู่ที่ ตำบลบางตีนเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นสำนักงานที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ควบคุม กำกับ ดูแลโรงเรียนในท้องที่อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์ รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 80 คน มีโรงเรียนรัฐบาลในสังกัดรวมทั้งสิ้น 142 โรงเรียน โรงเรียนเอกชน 17 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน ข้าราชการครู จำนวน 1,566 คน ครูโรงเรียนเอกชนจำนวน 668 คน จำนวนนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 33,523 คน นักเรียนในโรงเรียนเอกชน จำนวน 13,468 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการบริหารงานไว้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา 1, 2556, หน้า 1)

1) วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นองค์การที่มุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงมีคุณธรรมและคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่อย่างพอเพียง รักษ์ความเป็นไทยและมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2) พันธกิจ

(1) จัดและส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มมีโอกาสได้รับการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาปฐมวัยอย่างเท่าเทียมกัน

(2) พัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษ์ความเป็นไทยและมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(3) บุคลากรและผู้เรียนได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

(4) ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

(5) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับภูมิภาคและสากล

3) เป้าประสงค์

(1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง

(2) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

(3) ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้เกี่ยวกับเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน สามารถติดต่อสื่อสารและแข่งขันได้

(4) บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน

(5) ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

4) ค่านิยมขององค์การ

(1) มีความรับผิดชอบ

(2) มีวินัย และมีคุณธรรม

(3) มีจิตสาธารณะ

(4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(5) ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

(6) ทำงานเป็นทีม

(7) ยึดหลักธรรมาภิบาล

5) กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนโดยเน้นหลักการสำคัญ ดังนี้

1) มุ่งสนับสนุนการทำงานลงสู่ระดับห้องเรียนและโรงเรียนให้มากที่สุดโดยเน้นระบบการประกันคุณภาพภายใน รวมถึงการนิเทศ ช่วยเหลือ ติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนเป็นรายโรง และการแทรกแซงแก้ไขการทำงานของโรงเรียนหากไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ภายใต้การดูแลขององค์คณะบุคคล และความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) มุ่งพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นฐานการพัฒนา

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนตัดสินใจดำเนินการกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ส่วนกลางกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงาน (creation) และการมีส่วนร่วมของชุมชน เอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสังคมทุกภาคส่วนอย่างกว้างขวาง

4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งเน้นการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา นำมาซึ่งผลลัพธ์ทางการศึกษา

5) สถานศึกษาทุกระดับบูรณาการการจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรกับสถานศึกษาอื่นๆ ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันทางสังคม โดยเฉพาะสถาบันครอบครัวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์ มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 142 โรงเรียน มีครู 1,148 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1, 2556, หน้า 5)

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2.1.4 การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดจากการปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้คนไทยที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นทั้งคนดี เก่ง มีความสุข การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต้องอาศัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คือ ต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เต็มศักยภาพ (ประหยัด คุ้มค่า) ลดขั้นตอนการบริหาร มีบุคลากรมืออาชีพ บริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้กระทรวงศึกษาธิการ มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จงได้ปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารใหม่ โดยยุบสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ แล้วแบ่งส่วนราชการใหม่ เป็นการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา ถือเป็นสถานศึกษา และสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2546, หน้า 74) ดังนั้น โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาถือว่าเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ให้ความหมายสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นสถานศึกษาที่ให้การศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 16) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารและจัดการศึกษาไว้ 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

1) การบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้ได้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ้งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหารผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3) การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริหารงานอื่นๆ บรรลุตามผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงโดยฝึกอุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานานัปการที่จะต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้น การแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอนผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และลึกซึ้ง ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของชุมชน ของสังคม และของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์ศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน นอกจากนี้บทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังเป็นบทบาทที่จำเป็น ในยุคสมัยของสังคมวัตถุนิยมซึ่งให้ความสำคัญด้านวัตถุมากกว่าการเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็น “ผู้ให้” ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่อง สรรเสริญ ประการสำคัญ ถ้าผู้บริหารสามารถใช้ปัญญาในการกระทำตนให้เป็น ตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็จะยิ่งทำให้การแสดงบทบาทต่างๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนั้น บทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิผล ก็จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะตัดสินใจไม่พลาด ส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือ การเป็นนักพูดที่มีศิลป์ มีศิลปะในการเจรจาต่อรองตลอดจน เป็นนักฟังที่ดี ที่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังปัญหาข้อคับข้องใจผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว และบทบาทอื่นๆ ตามสถานการณ์ให้เหมาะสมก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 32-35)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้ (ธีระ รุญเจริญ 2546, หน้า 19-21)

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนเของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อนุศาสก ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ

3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวกทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่นหนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่นแหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะ เรียนรู้และแสวงหาความรู้

4) การประสานความสัมพันธ์ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากร บุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้ และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนา โรงเรียนทรัพยากรต้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนาศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นตามความเหมาะสม

6) การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่น ในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความ พยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7) การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมินผลภายนอกมีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงานรวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชน ทราบโดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10) การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและ ต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

อุษณีย์ โพธิสุข (2543, หน้า 42) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1) วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด

2) วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้

3) สร้างกลไกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ครบวงจร อาทิ วิธีการจัดการเรียนการสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

4) วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษาทักษะพื้นฐานสำคัญที่นักเรียนต้องเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานในระดับที่เป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา

5) วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญและสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของ นักเรียนทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา

2.1.6 บทบาทหน้าที่ของครู

ตามรูปคำในภาษาอังกฤษ "TEACHERS" ซึ่งแปลว่า "ครู" นี้สามารถจำแนกความหมายซึ่งแสดงให้เห็นถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามตัวอักษรแต่ละตัวได้ดังต่อไปนี้

T (teaching) คือ การสอน หมายความว่า ครูมีหน้าที่ต่อการสอนศิษย์เพื่อให้ศิษย์มีความรู้ความสามรถในวิชาการทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของผู้เป็นครูทุกคน

E (ethics) คือ จริยธรรม หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่ต่อการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งของความเป็นครูนอกจากครูอาจารย์จะต้องอบรมส่งเสริมนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ตัวครูอาจารย์ทุกคนก็ต้องประพฤติตนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมอันดีงามเหมาะสมด้วย

A (academic) คือ วิชาการ หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่ต่อวิชาการทั้งของตนเองและของนกเรียน ซึ่งความจริงแล้วงานของครูต้องเกี่ยวข้องกับวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะวิชาชีพครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบวิชาชีพ

C (cultural heritage) คือ การสืบทอดวัฒนธรรม หมายความว่า ครูอาจารย์ต้องมีหน้าที่ในการสืบทอดวัฒนธรรม ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้เป็นครูอีกประการหนึ่ง

H (human relationship) คือ การมีมนุษยสัมพันธ์หมายความว่า ครูจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ที่ครูต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อหมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประโยชน์ต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษา

E (evaluation) คือ การประเมินผล หมายความว่า ครูจะต้องมีหน้าที่ต่อการประเมินผลการเรียนของศิษย์งานของครูในด้านนี้ถือว่ามีความสำคัญมากอีกประการหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่างๆหลังจากมีการเรียนการสอนไปแล้ว

R (research) คือ การวิจัย หน้าที่ของครูในด้านนี้หมายความว่า ครูต้องพยายามหาความรู้ความจริงเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน หน้าที่เกี่ยวกับการวิจัยนี้อาจจะเป็นการพยายามหาความรู้ความจริงด้วยวิธีการง่ายๆ ไปจนถึงการใช้กระบวนการที่ยุ่งยากซับซ้อน (ราชบัณฑิตยสถาน,2546, หน้า 601-604)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 อธิบายของคำว่า"บทบาท" ไว้ว่าเป็นการกระทำหน้าที่ที่กำหนดให้เช่น บทบาทของพ่อแม่บทบาทของครูเป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน,2546, หน้า 601-604) dictionary of education: ให้ความหมายของคำว่า"บทบาท" ไว้ดังนี้

1) ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลภายในกลุ่มที่กำหนด

2) แบบกระสวนพฤติกรรมของหน้าที่ที่คาดหวัง หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมที่กำหนด

นอกจากนี้หนังสือ คุณธรรมสำหรับครู (พระมหาอิศร ถิรสีโล,2545, หน้า 148) ได้ให้ความหมายของคำว่า "บทบาท" "หน้าที่" ไว้ดังนี้

บทบาท หมายถึง การแสดงออกของคนซึ่งคนอื่นคาดคิด หรือหวังว่าเขาจะกระทำเมื่ออยู่ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง การที่ประชาชนคาดหมายหรือหวังให้เขากระทำอย่างนั้นถือเอาฐานะและ

หน้าที่ทางสังคมของเขาเป็นมูลฐาน หรือพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ หน้าที่ หมายถึง งานการปฏิบัติการบริหาร หรือธุรกิจ ที่ต้องถูกกระทำตามคำสั่งให้เกิดผลด้วยดีหรือการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง งานอาชีพ หรืองานวิชาชีพ หรือพฤติกรรมที่ได้กำหนดให้กระทำโดยความจำเป็นทางหลักศีลธรรม ความต้องการตามขนบธรรมเนียมหรือตามความพอใจ โดยอาศัยความรู้สึกนึกถึงความถูกต้องและความเหมาะสม

ภาระงานของครู หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปริมาณและคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่สถาบันยอมรับเพื่อแสดงความผูกพันในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ซึ่งจะอำนวยให้ผู้สอนสามารถจักสรรโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลดี

กรอบภาระงานของครู / อาจารย์แบ่งเป็น 7 ประเภท คือ

1) งานการผลิตบัณฑิต / ผู้เรียน
2) งานวิจัยและสร้างสรรค์วิชาการ
3) งานบริการทางวิชาการ
4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5) งานการบริหารจัดการ
6) งานกิจการของผู้เรียน
7) งานเฉพาะกิจ (งานที่สถาบันมอบหมายให้ปฏิบัติ)

จากความหมายของคำว่า "บทบาท" ดังกล่าวข้างต้นทำให้พอสรุปความได้ว่า "บทบาทคือ ภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล" หมายความว่าบุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใดก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มา ไม่ว่าจะได้มาโดยกำเนิด โดยการกระทำ หรือโดยการแต่งตั้งให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง เช่น บุคคลที่เป็นพ่อแม่ได้สถานภาพนี้มาเพราะการกระทำของตนเอง เมื่อให้กำเนิดบุตรก็ต้องให้การเลี้ยงดูจนบุตรเติบโตปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ และให้การศึกษาอบรมบุตรให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถเป็นพลเมืองดีของสังคมต่อไป ส่วนบุตรที่เกิดมานั้น มีสถานภาพเป็นลูกของพ่อแม่ตำแหน่งนี้ถือว่าได้มาโดยกำเนิด ก็ต้องตอบแทนบุญคุณของพ่อแม่โดยการช่วยเหลือกิจการงานของพ่อแม่ประพฤติตนเป็นคนดีให้พ่อแม่ชื่นใจอย่างนี้เป็นต้น

ดังนั้นเมื่อกล่าวถึง "บทบาทของครู" จึงหมายถึง "ภาระที่ผู้เป็นครูต้องรับผิดชอบ" ซึ่งมีมากมาย เช่น ภาระที่ต้องพัฒนาเยาวชน ภาระที่ต้องพัฒนาสังคม และภาระที่จะต้องพัฒนาการเมืองการปกครอง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม คำว่า "บทบาท" นี้มักจะใช้ควบคู่กับคำอีกสองคำ คือ "หน้าที่" และ "ความรับผิดชอบ" ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 อธิบายว่า "หน้าที่" หมายถึง กิจที่ควรกระทำหรือกิจที่ต้องกระทำ ส่วน "ความรับผิดชอบ" นั้นอธิบายว่า ยอมตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจที่ได้กระทำไป (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 1, 247, 944) ส่วนในหนังสือ dictionary of education ให้ความหมายของคำว่า "หน้าที่" ไว้ว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องจำยอมกระทำ โดยภาระจำยอมนั้นตามปกติแล้วเป็นไปตามหลักศีลธรรม แต่บางครั้งก็เป็นไปตามกฎหมายหรือข้อตกลง สำหรับคำว่า "ความรับผิดชอบ" (responsibility) นั้นได้ให้ความหมายไว้หลายนัย เช่น นัยแรกอธิบายว่าเป็น หน้าที่ประจำของแต่ละบุคคลเมื่อได้รับมอบหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนอีกนัยหนึ่งอธิบายว่าเป็นการปฏิบัติงานและหน้าที่โดยเฉพาะ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดตามความสามารถของตน (Good, 1973, p. 498) นอกจากนี้ในหนังสือ Wegster's Third New International Dictionary ได้อธิบายความหมายของคำว่า "หน้าที่" ไว้หลายนัยเช่นเดียวกัน นัยแรกอธิบายว่า หน้าที่หมายถึงงานการปฏิบัติการบริการหรือกิจธุระที่ต้องกระทำตามคำสั่งให้เกิดผลด้วยความยินดีหรือการปฏิบัติงานตามตำ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

แหน่งงานอาชีพหรืองานวิชาชีพ ส่วนอีกนัยหนึ่งอธิบายว่าเป็นพฤติกรรมที่ได้กำหนดให้กระทำโดยความจำเป็นทางหลักศีลธรรม ความต้องการตามขนบธรรมเนียม หรือตามความพึงพอใจโดยอาศัยความรู้สึกถึงความถูกต้องและความเหมาะสม สำหรับคำว่า "ความรับผิดชอบ" ได้ให้ความหมายไว้หลายนัยเช่นเดียวกัน นัยแรกอธิบายว่าเป็นคุณสมบัติหรือเงื่อนไขที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบ เช่น ความรับผิดชอบทางด้านศีลธรรม กฎหมายหรือทางด้านจิตใจ ความเชื่อใจได้ความเชื่อถือได้ส่วนอีกนัยหนึ่งอธิบายว่าเป็นบางสิ่งบางอย่างที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะต้องรับผิดชอบ เช่น ความเป็นผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง (Gove, 1965 pp. 705, 1, 935) จากตัวอย่างความหมายของคำว่า "บทบาท" "หน้าที่" และ "ภาระงานของครู" ดังกล่าวข้างต้น ทำให้พอสรุปความได้ดังนี้

1) บทบาท คือ ภาระที่ต้องกระทำตามสถานภาพของแต่ละบุคคล

2) หน้าที่หมายถึง กิจที่ต้องกระทำหรือสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องกระทำ ทั้งนี้อาจเป็นความจำเป็นตามหลักศีลธรรม กฎหมาย หรือด้วยความสำนึกที่ถูกต้องเหมาะสม

3) ภาระงานของครูหมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปริมาณและคุณภาพพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่สถาบันยอมรับ เพื่อแสดงความผูกพันในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ซึ่งจะอำนวยให้ผู้สอนสามารถจัดสรรโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลดี

กล่าวโดยสรุป "บทบาททำให้เกิดภาระ ภาระทำให้เกิดหน้าที่และหน้าที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบ" เมื่อรวมเข้าด้วยกันเป็นบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ จึงหมายถึงกิจที่บุคคลต้องกระทำให้สำเร็จตามคำสั่ง ตามกฎหมาย ตามหลักศีลธรรม คุณธรรม หรือด้วยสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น เมื่อกล่าวถึง "บทบาท หน้าที่และภาระงานของครู จึงหมายถึงกิจที่ผู้เป็นครูจำเป็นต้องกระทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่สถาบันยอมรับสามารถตรวจสอบได้ซึ่งอาจเป็นความจำเป็นโดยอาศัยหลักศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม กฎหมาย หรือด้วยความสำนึกในความถูกต้องเหมาะสมก็ได้"

บทบาท หน้าที่ของครูในฐานะเป็นวิศวกรสังคม

วิศวกร คือ นักสร้างสรรค์ทางแนวความคิดและหลักการสร้างอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนอาคาร โครงสร้างและสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่เบื้องหลัง คือ การเป็นนักแก้ไขปัญหา กล่าวโดยสรุป วิศวกร คือ นักสร้างนักออกแบบ นักแก้ไข นักปรับปรุง นักเปลี่ยนแปลงและนักพัฒนา วิศวกรเป็นนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์โดยนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการผลิตสิ่งต่างๆ เช่นเดียวกับครูเป็นผู้นำความรู้ด้านต่างๆ เช่น ปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยา รวมทั้งด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอน วิศวกรในฐานะเป็นนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์เป็นผู้สร้างเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ให้แก่สังคม สังคมยิ่งมีความซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด วิศวกรก็จำเป็นต้องพัฒนาเครื่องมือที่มีความสามารถสูงมาใช้ซึ่งต้องการความชำนาญความรู้และประสบการณ์หลายๆ ด้าน เช่นเดียวกัน ครูก็เป็นผู้สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาสังคมด้วยเหมือนกัน และดูเหมือนว่าจะเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญกว่าเครื่องมือชนิดอื่นใด เครื่องมือที่กล่าวนี้ก็คือ ศิษย์ซึ่งจะต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาสังคมต่อไป เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นครูก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในวิชาการต่างๆ มากขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและแก้ไขปัญหาทางการเรียนการสอน รวมทั้งแก้ไขปัญหาในสังคมด้วยสำหรับงานของครูในฐานะเป็นวิศวกรสังคมที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้

1) ครูทำงานวิจัย

วิศวกรในฐานะเป็นนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์ต้องพยายามค้นคว้าวิจัยและแปลความหมายของข้อมูลจากการวิจัยเพื่อให้ได้ความเจริญใหม่ๆ และศึกษาต่อไปจนสามารถพบศักยภาพในการใช้

งานให้เป็นประโยชน์เช่น วิศวกรสามารถนำความรู้เรื่องโมเลกุลของสารภายใต้อุณหภูมิและความดันโลหิตสูงมาใช้ในการผลิตพลาสติก หรือนำความรู้ในเรื่องการเคลื่อนที่ของอิเล็กทรอนิกส์เป็นต้น เช่นเดียวกันผู้ประกอบวิชาชีพครูก็พยายามศึกษาค้นคว้าวิจัยตั้งแต่ระดับง่ายจนถึงขั้นสลับซับซ้อนเพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอน เช่น แก้ปัญหาการหนีเรียนของนักเรียนนักเรียนขาดเรียนโดยไม่ทราบสาเหตุวิจัยเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันวิจัยวิธีการสอนแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะวิชาที่สอน หรือการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในด้านพฤติกรรมของนักเรียน เป็นต้น

2) ครูทำงานพัฒนา

วิศวกรในฐานะเป็นนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์ได้นำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ซึ่งค้นพบใหม่ไปพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ โดยเริ่มจากการสร้างต้นแบบและทำการทดลองความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์และความเหมาะสมในการใช้งาน ทำนองเดียวกันครูได้นำความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าทดลองทางการศึกษาและจิตวิทยาไปทดลองใช้ในการเรียนการสอน เพื่อหาความเหมาะสมและพัฒนาให้ดีขึ้น งานของครูส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาในกระบวนการเรียนการสอน โดยมีจุดหมายปลายทางที่สำคัญยิ่งคือ “การพัฒนาคน”

3) ครูทำงานออกแบบ

วิศวกรในฐานะเป็นนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์ออกแบบการทำงานภายใต้เงื่อนไขจำกัดของความรู้ความชำนาญที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของวัสดุที่ใช้ในงานนั้นๆ อุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตที่มีอยู่และการพิจารณาความเหมาะสมด้านเศรษฐศาสตร์ส่วนการออกแบบของครูนั้นเป็นการออกแบบด้านกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพื้นฐานความสามารถของนักเรียน และให้สอดคล้องกับวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการประกอบการสอนระดับต่างๆ นอกจากนี้ครูยังต้องออกแบบผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมและประเทศชาติต้องการอีกด้วย

4) ครูทำงานการผลิต

วิศวกรในฐานะเป็นนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์ดูแลการผลิตตามที่ตนได้ออกแบบไว้รวมทั้งการทดสอบผลิตภัณฑ์ก่อนส่งออกจำหน่าย ส่วนงานการผลิตของครูคือ การให้ความรู้ความสามารถแก่นักเรียนศึกษาก่อนที่เขาเหล่านั้นจะออกไปรับใช้สังคม ครูจะต้องมีการทดสอบครั้งแล้วครั้งเล่าเพื่อให้ผลิตผลของครูเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ

5) ครูทำงานก่อสร้าง

วิศวกรโยธารับผิดชอบงานก่อสร้างต่างๆ โดยเป็นผู้ออกแบบและควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนด ส่วนงานก่อสร้างของครูนั้นเป็นการสร้างพฤติกรรมของคนให้ เป็นไปตามรูปแบบที่สังคมส่วนใหญ่ต้องการ ซึ่งเป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากกว่าการก่อสร้างตึก สร้างอาคารบ้านช่องหลายเท่านัก ดังที่หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ได้เขียนเป็นคำกลอนสอนใจไว้ว่า “ถึงมีตึกรามสนามกว้างสร้างขึ้นได้ มีเงินหยิบโยนให้ก็เสร็จสรรพ์แต่งามจิตใจกว้างนั้นต่างกัน การอบรมเท่านั้น เป็นปัจจัย”

6) ครูทำงานควบคุมโรงเรียน

ความรับผิดชอบของวิศวกรประจำโรงงานหลังจากการสร้างโรงงานเสร็จแล้วก็คือการทำให้โรงงานผลิตสินค้าได้ดีบำรุงเครื่องจักรให้อยู่สภาพที่สมบูรณ์รวมถึงการบำรุงรักษาอาคาร อุปกรณ์เครื่องมือพื้นดิน และสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ไฟฟ้าแสงสว่างทั้งภายในและภายนอกอาคาร ระบบการระบายอากาศและระบบปรับอากาศ เป็นต้น นั่นคือ วิศวกรประจำโรงงานต้องรับผิดชอบในการที่ทำให้การทำงานในโรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการผลิตสินค้า ด้านสำนักงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการ

ทำงาน สำหรับของครูที่มีต่อนักเรียนนั้น เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วเห็นว่ามีความสอดคล้องต้องการยิ่ง กล่าวโดยสรุป คือ ถ้าหากวิศวกรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานในโรงงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นย่อมหมายถึงผลิตภัณฑ์ของงานนั้นย่อมมีคุณภาพไปด้วยเช่นเดียวกัน หากครูสามารถควบคุมดูแลโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อยตกแต่ง อาคารบริเวณสวยงามมีบรรยากาศน่าอยู่น่าเรียน นักเรียนในโรงเรียนอยู่ด้วยกันด้วยความรักความสามัคคีสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมดีการจัดกระบวนการสอนในโรงเรียนนั้นก็จะเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลไปถึงผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนจะต้องมีคุณภาพดีด้วยอย่างแน่นอน

7) ครูทำงานทดสอบ

งานทดสอบเป็นส่วนหนึ่งของงานวิศวกรรมทุกๆ ด้าน เช่นเดียวกันในการศึกษาทุกสาขาวิชาการจะต้องมีการทดสอบและประเมินผล จนสามารถกล่าวได้ว่า “ที่ใดมีการสอนที่นั่นจะต้องมีการสอบ” ทั้งนี้เพราะการสอบทำให้ผู้สอนสามารถทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งในด้านวิศวกรรม นักทดสอบจะเป็นผู้รับผิดชอบในการออกแบบการทดสอบและดำเนินการทดสอบตามขั้นตอนที่เหมาะสม โดยวางแผนการทดสอบ จัดเตรียมสภาพการทดสอบทำการวัดและบันทึกข้อมูลที่ถูกต้อง สำหรับงานทางด้านการศึกษานั้นส่วนมากครูจะเป็นผู้รับผิดชอบในการออกแบบการทดสอบและดำเนินการทดสอบเองตามความเหมาะสม แต่ในบางครั้งก็อาจจะมีการร่วมกันหลายๆ ฝ่าย หรือมอบให้หน่วยงานกลางเป็นผู้รับผิดชอบในการออกข้อทดสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในบางระดับก็ได้

8) ครูทำงานการขายและการตลาดวิศวกรต้องโน้มน้าวให้คณะผู้บริหารเห็นด้วยกับการพัฒนาหลักการบางอย่าง หรือเพิ่มอุปกรณ์การผลิต หรือเพิ่มโครงการใหม่ที่ตนเองคิดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการขายอย่างหนึ่งในทำนองเดียวกัน ครูก็ต้องพยายามโน้มน้าวให้ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญในการเพิ่มอุปกรณ์การเรียนการสอน และมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอวิศวกรนักขายจะเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับลูกค้า เช่นเดียวกันครูก็จะต้องเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับชุมชนโรงเรียนเปรียบเสมือนบริษัทหรือโรงงานผลิตสินค้า นักเรียน คือสินค้าส่วนชุมชนหรือสังคมเปรียบเสมือน ผู้ซื้อหรือลูกค้า การเปรียบเทียบเช่นนี้จะเห็นได้ชัดเจนถ้านำเอาสถาบันการศึกษาระดับสูงบางแห่งทั้งของรัฐและเอกชนมาเปรียบเทียบกันกล่าวคือ ถ้าสถาบันใดมีการประชาสัมพันธ์ดีรวมทั้งสินค้า คือ ผู้เรียนมีคุณภาพดีปรากฏว่าตลาดต้องการมาก บางแห่งถึงขนาดมีการจองตัวกันตั้งแต่ผู้เรียนยังเรียนไม่จบหลักสูตร

9) ครูทำงานบริหาร

งานวิศวกรรมศาสตร์ยุคใหม่ต้องใช้บุคลากรทำงานเป็นคณะ การทำงานเป็นคณะจะสัมฤทธิผลได้ก็ต่อเมื่อมีผู้นำกลุ่มที่ดีและเข้มแข็ง เช่นเดียวกันในทางการศึกษาการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะในแต่ละสถาบันการศึกษาจะมีครูอาจารย์และนักเรียนจำนวนมาก หากการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาจารย์ไม่ดีซึ่งมีผลไปถึงคุณภาพของการสอนและคุณภาพของนักเรียนด้วยความรู้ด้านการบริหารงานมิใช่เป็นสิ่งจำเป็นเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น ผู้ที่เป็นครูอาจารย์ทุกคนก็จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารระดับต่างๆ และครูอาจารย์นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมครูอาจารย์ที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารในโอกาสต่อไปอีกด้วย

10) ครูทำงานที่ปรึกษา

วิศวกรที่ทำงานเป็นที่ปรึกษาให้กับบริษัทหรือหน่วยงานต่างๆ บางครั้งอาจมีการรวมกลุ่มกันเปิดเป็นบริษัทที่ปรึกษา วิศวกรให้การปรึกษาจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาเช่นเดียวกันงานของครูทุกระดับชั้นก็ต้องเกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาแก่ศิษย์และบางครั้งต้องให้คำปรึกษาแก่ประชาชนในชุมชนข้างเคียงสถานศึกษาอีกด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้คำปรึกษาหารือแก่ศิษย์นั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะครูอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถช่วยให้ผู้เรียนขจัดปัญหาในการเรียนและปัญหาส่วนตัวบางอย่างบทบาทของครูอาจารย์ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนนี้มีมาก ดังนั้นในสถานศึกษาทุกระดับจึงได้จัดให้มีครูหรืออาจารย์ที่ปรึกษาและตั้งคณะกรรมการแนะแนวขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ

11) ครูทำงานการศึกษาโดยตรง

งานการศึกษาเป็นงานครูโดยตรง ครูต้องรับผิดชอบต่อการศึกษาทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัยจนประทั่งระดับอุดมศึกษา แม้วิศวกรที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ก็ต้องอยู่ในฐานะความเป็นครูด้วย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ก็เพื่อชี้ให้นักศึกษาครูได้มองเห็นลักษณะงานของวิศวกรในฐานะ เป็นนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์กับครูในฐานะเป็นวิศวกรทางสังคมซึ่งมีความคล้ายคลึงกันในหลายๆ ด้านแต่ หน้าที่และความรับผิดชอบนั้นต่างกัน โดยวิศวกรในฐานะเป็นนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์เน้นการออกแบบประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือเครื่องใช้ให้สังคม ส่วนครูนั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการสร้างคุณภาพของคนเพื่อให้คนไปสร้างสังคมต่อไป

บทบาทหน้าที่ของครูต่อการพัฒนาเยาวชน

งานสำคัญขอครูต่อการพัฒนาเยาวชนได้แก่การให้ความรู้ในวิชาการเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาเล่าเรียนหรือการประกอบวิชาชีพ

1) การให้ความรู้สึก หมายถึง การพยายามทำให้เยาวชนมีความสำนึกว่าอะไรดีอะไรไม่ดีสิ่งใดควรสิ่งใดไม่ควร รู้คุณรู้โทษ รู้ประโยชน์มิใช่ประโยชน์เหล่านี้เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ครูต้องพยายามกระทำควบคู่กับการให้วิชาความรู้ทั่วไป

2) การใช้ความคิด หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์การรู้จักคิดเพื่อแก้ปัญหา ส่งเสริมผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์รู้จักประเมินการกระทำและเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันบทบาทของครูต่อการพัฒนาเยาวชนถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญมาก ครูในฐานะเป็นวิศวกรสังคมได้สมบูรณ์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการพัฒนาเยาชน กล่าวคือ ถ้าครูสร้างคนไปในรูปแบบใด สังคมก็จะเป็นแบบนั้น เพราะโลกในอนาคตนั้นขึ้นอยู่กับเยาวชนในปัจจุบัน

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

"คุณภาพชีวิต"เป็นเครื่องชี้วัด ความเจริญก้าวหน้าของมิติทางด้านประชากรสังคมสุขภาพจิตวิญญาณสิ่งแวดล้อมและองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ เป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาประชากรของประเทศต่างๆ ในปัจจุบันซึ่งมีการตีความหมาย และการให้ คุณค่า (value judgment) แตกต่างกันไปตามคุณค่าของแต่ละสังคมดังนั้นจึงทำให้ทั้งกลุ่มนักวิจัยและผู้ดูแลด้านสุขภาพเอง

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ได้ให้ทัศนะของคำว่า "คุณภาพชีวิต" ไว้หลากหลายทัศนะแต่ยังไม่เป็นที่ชัดเจน และเห็นพ้องกันอย่างสิ้นเชิง แต่หลายทัศนะก็จะมีความสอดคล้องกันและคล้ายคลึงกันอยู่บ้าง ดังต่อไปนี้

สุพัฒน์ จิรัสคามิน (2549, หน้า 21) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตอยู่ที่ดีของมนุษย์ ประกอบด้วยอาหารและโภชนาการ สุขภาพอนามัย การศึกษา การงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรม ความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม จะทำให้มนุษย์สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2550, หน้า 18) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่าเป็นลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียงและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เศรษฐกิจส่วนบุคคลหรือครอบครัวเป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง เผื่อแผ่ผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมีสัมพันธภาพที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

จันทัปพา วิเศษโวหาร (2552, หน้า 11) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตคือ สภาวการณ์ของ บุคคลที่มีชีวิตที่มีความสุข ทั้งทางกายทางอารมณ์ทางสังคม ทางจิตวิญญาณ โดยมีสภาพการณ์คือ อยู่ดีหรือมีความเป็นอยู่ที่ดีซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความสุขที่เกิดขึ้นได้จากการขวนขวายเพื่อให้ได้มาโดยตัวบุคคลส่วนหนึ่งและอีกส่วนหนึ่งระบบสังคมจำเป็นต้องเอื้ออำนวยให้เกิดการดำรงชีวิตและสุขภาพที่ดีของคนในสังคมนั้นๆ

ศิรินุช ฉายแสง (2553, หน้า 15) คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับการมีชีวิตที่ดี มีความสุข และความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และการดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคมเป็นการประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกายจิตใจความสัมพันธ์ทางสังคมสิ่งแวดล้อม ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละคน

เฉลียว เกษจันทร์ทิวา (2553, หน้า 11) คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับการมีชีวิตที่ดีมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคมเป็นการประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกายด้านจิตใจด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล

ธวัช บัวทอง (2554, หน้า 13) คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ของบุคคลที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีในที่นี้หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตและทรัพย์สิน ความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคคล ซึ่งทางด้านร่างกาย ได้แก่การมีรายได้ที่เพียงพอกับการครองชีพ การได้พักอาศัย และได้ทำงานอยู่ในสถานที่ที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อมสะอาดถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านจิตใจ ได้แก่การมีความสุขกับชีวิตในปัจจุบันของตนเอง พึงพอใจในหน้าที่การงาน พึงพอใจในสถานภาพของตนเอง มีความสบายใจในการทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

อาร์ ซี ชาร์มา (RC Sharma, 1975; อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์, 2548, หน้า 12) กล่าวว่า "คุณภาพชีวิต เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนมากเพราะคุณภาพชีวิต หมายถึง เรื่องของความพึงพอใจ เกิดมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจและสังคมทั้งในระดับจุลภาคและเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถของสังคมในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของสมาชิกในสังคม

ยูเนสโก (Unesco, 1978; อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์, 2548, หน้า 12) กล่าวว่า "คุณภาพชีวิต หมายถึงอยู่อย่างพึงพอใจ มีความสุข มีความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตซึ่งมีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล

เวิร์ด เฮลออเรนิเซชั่น (World Health Organization, 1996, p. 78) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายในระบบของสังคม

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏ...

ที่บุคคลอาศัยอยู่และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

เฟอร์เร็น (Ferrans, 1990, pp. 15-21) คุณภาพเป็นความรู้สึกเป็นปกติสุขของบุคคลซึ่งเป็นผลต่อความรู้สึกพึงพอใจแต่ละด้านของ ชีวิตที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ

วัลเลค (Wallace, 1994, p. 16) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตหมายถึง องค์ประกอบทั้งหลายที่ให้ความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งด้านร่างกาย และจิตใจในช่วงเวลาหนึ่ง

เวิร์ด เฮลออเรนิเซชั่น (World Health Organization, 1996, p. 78) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตหมายถึงการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายในระบบของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

แคมเบล (Campbell, 1996, p. 117) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง มิติที่มีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละคน โดยเปรียบเทียบระหว่างสถานการณ์ที่อยู่กับสถานการณ์ที่อยากให้เป็น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ เป็นความพอใจในการดำรงชีวิตและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ สามารถพึ่งตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่นรู้จักรัก เมตตา กรุณาและให้อภัยผู้อื่นได้รู้จักมองโลกในแง่ดีไม่คิดมุ่งร้ายผู้อื่น

2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในภาพรวม (quality of life) หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานพบว่ามีนักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18) ได้ระบุว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน ครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน

ถวิล มาสาซ้าย (2547, หน้า 13) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีปัจจัยด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานมีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนมีความสุข และ พึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบันสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคมและประเทศชาติ

นิคม กันตะคะนันต์ (2548, หน้า 20) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกการรับรู้ของบุคคลต่อการทำงานในองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของชีวิตให้สมบูรณ์ขึ้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องานโดยใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นชีวิตที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อสังคมและทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนา แสวงศักดิ์ (2549, หน้า 24) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละบุคคล เป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงานเป็นความก้าวหน้าสภาพแวดล้อมในการ

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ทำงาน รวมไปถึงความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์ เป็นต้น

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์ (2550, หน้า15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกแต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2550, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สภาพการทำงานของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากรครูและชุมชนได้รับรู้และแสดงออกซึ่ง เจตคติ ค่านิยมที่มีต่อสังคมภายนอกโรงเรียน อีกทั้งการจัดสิ่งแวดล้อม การทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนความสามารถของครู ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 109) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การนอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์การ ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551, หน้า 4-5) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงาน เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิมีรายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลาและได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุด และวันลานั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2551, หน้า 1-2) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์

คคนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553, หน้า 6) สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงานซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ จนไปถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p. 4) กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญส่วนบุคคล ในการทำงานของตนจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คัมมิ่งและวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997, pp. 302-303) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีสองความหมาย ความหมายแรก คือปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนความหมายที่สอง คือวิธีการที่องค์การนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ เช่น การนำระบบในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและแรงงานสัมพันธ์มาใช้ในองค์การ

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของมนุษย์ (human needs and aspirations) โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ประการคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่งคงในงาน บูรณาการด้านสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคม

ฮิวส์และคัมมิ่ง (Huse & Commings, 1985, pp. 198-199) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงานและประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

เกสท์ (Guest, 1979, pp. 76-87) กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับทุกมิติของการทำงานซึ่งประกอบด้วยรางวัลและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์การและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลตลอดจนคุณค่าภายในชีวิต ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่เฉพาะเจาะจงหมายถึงกระบวนการ (process) ที่องค์การพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถที่แฝงอยู่ภายในตนเอง โดยให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการทำงานของพวกเขา

สโครแวน (Skrovan, 1980, p. 29) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า กระบวนการที่ซึ่งทำให้บุคคลภายในองค์การทุกระดับสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการและผลผลิตขององค์การ โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิผลขององค์การและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับบุคคลในองค์การ

คาสซิโอ (Cascio, 2006, p. 20) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 2 ลักษณะ คือ 1) สภาพและการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์การ เช่นการเพิ่มพูนเนื้องาน (job enrichment) การจัดการอย่างประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (employee Involvement) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (safe working conditions) 2) ความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างฝ่ายบุคคล ฝ่ายบริหารและการพัฒนาในด้านความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานตามความเข้าใจของบุคคลในองค์การ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1996, p. 5) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์เกี่ยวกับคุณภาพทั้งหมดที่บุคคลพบในสถานที่ทำงาน อันแสดงออกอย่างแท้จริงถึง ความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

มอนดี้และโนท (Mondy & Note, 1996, p. 18) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การนั้นๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่ได้รับการสนองตอบความต้องการ

จากคำจำกัดความหรือความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพอใจของบุคคลที่ได้รับผลตอบแทนจากองค์การเพื่อการดำรงชีวิตเช่นผลตอบแทนในเรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความสุขกับการทำงาน สิ่งแวดล้อมในองค์การที่ดี เพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน ผู้นำหน่วยงานมีความยุติธรรมและสังคมมีความพึงพอใจในองค์การที่ตนทำงานอยู่

2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการบริหารจัดการองค์การต่างๆ เพื่อบรรลุสู่วัตถุประสงค์ขององค์การมีปัจจัยหลายอย่างแต่สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ดำเนินงานสำเร็จลงด้วยดีคือตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่งและบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่ง ที่องค์การควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อทำให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับงานไม่เบื่อหน่าย อันเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชนที่มุ่งการแข่งขันและมีประสิทธิภาพอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน (ภูษณิศา เมธาธรรมสาร, 2554, หน้า 5) ซึ่งสุภาณี ฝนทองมงคล (2546, หน้า 17) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์การมีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ของระบบเข้าด้วยกัน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และคุณภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ทำให้เกิดการคล่องตัว องค์การราบรื่นมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิตและประหยัดเวลาในการทำงานสอดคล้องกับ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมากมายเช่น ความไม่พอใจในตัวงาน การถ่วงงาน การลดลงของผลิตผล พฤติกรรมองค์การในทางลบตลอดจนการลาออกจากองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่กระทั่งสูญเสียเวลาที่ต้องฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญขึ้นในทางตรงข้ามหาก องค์การได้ดำเนินการให้พนักงานได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจ ในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและขององค์การได้

จะเห็นว่าแนวคิดขององค์การหรือโรงเรียนพิจารณาพื้นฐานการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งหลักใหญ่ๆ ได้แก่ ความต้องการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนเพื่อให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กันและกันได้รับการยอมรับในความสำเร็จและมีโอกาสปรับปรุงทักษะความรู้ ซึ่งรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2550, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูคือการที่ผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนมีความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพกาย การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การมี

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ความเป็นอยู่ต่อหน้าสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพการมีเศรษฐกิจทั้งส่วนตัวและครอบครัวที่อยู่ได้การมีจิตใจดีงาม เป็นต้น ฉะนั้นผู้บริหารที่ตอบสนองให้บุคลากรครูมีคุณภาพชีวิตดังที่กล่าวนี้ จะก่อให้เกิดความสำคัญต่อองค์การ คือ บุคลากรครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี เป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพ และตัวผู้บริหารเองสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ศักยภาพของบุคลากรครูอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ทัศนา แสวงศักดิ์ (2549, หน้า 20) ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่า เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและมีความหมายเป็นศูนย์กลางของมนุษย์ สามารถตอบสนองการสร้างสรรค์ ความรัก ความเชื่อของมนุษย์ รวมทั้งความต้องการความสุข ทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสภาพแวดล้อม รวมทั้งทำให้เกิดความร่าเริงแจ่มใสในชีวิตและ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมีสองประการที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์และความสำเร็จ ของคุณลักษณะบางประการของมนุษย์ รูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะ คือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของและความสำเร็จ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1) ความเป็นอยู่ (being) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงด้านสุขภาพร่างกายแรงขับ อนามัย เสื้อผ้า สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุมการประเมินตนเอง คุณค่าความเชื่อและจิตวิญญาณ

2) ความเป็นเจ้าของ (belonging) หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเชื่อมโยงของบุคคลกับสภาพเพื่อนบ้าน โรงเรียน ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคมและกิจกรรมสังคม

3) ความสำเร็จ (becoming) หมายถึง การให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายความหวัง ความปรารถนา การพักผ่อนการให้การสนับสนุน การปรับปรุง การพัฒนา การรักษาความรู้และพัฒนาทักษะ

บลูสโตน (Bluestone, 1977, pp. 43-44) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ปัญหาสำคัญขององค์การจึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั่นคือหมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนะคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้นเช่นการขาดงานลดลงคุณภาพการของผลิตภัณฑ์ดีขึ้นความคับข้องใจลดลง

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์การมีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับหน่วยต่างๆ ของระบบเข้าด้วยกันได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และดุลยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันทำให้เกิดความคล่องตัว องค์กรราบรื่นมั่นคงนอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิต และประหยัดเวลาในการทำงาน

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความรู้สึกการพึงพอใจในงานโดยในแต่ละบุคคลก็จะมีการรับรู้และความรู้สึกในการพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันไปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่สำคัญได้แก่ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านเวลางาน

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

กับชีวิต ส่วนตัวด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (ชวรัตน์ รุกขพันธุ์, 2553, หน้า 11) ซึ่งคำว่าคุณภาพชีวิตของการทำงาน(quality of work life: qwl) เป็นคำที่ถูกนำมาใช้บ่อยครั้งในการชี้วัดคุณภาพของประสบการณ์ทั้งหมดของผู้ปฏิบัติงานถึงแม้ว่าปัจจุบันนี้ผู้บริหารจะถูกคาดหวังมากขึ้นว่าเขามีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานขององค์การและในขณะเดียวกันเขาจะถูก เรียกร้องให้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานในองค์การควบคู่กันไปด้วยดังนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์บ่งชี้ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูไว้ดังนี้

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2543, หน้า 32-35) ได้เสนอเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจาก

1) ผลตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม
2) ความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน
3) การเติบโตและการรับประกันความมั่นคงในงาน
4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบรัฐธรรมนูญ
5) ความเกี่ยวข้องทางสังคม
6) การพัฒนาความสามารถของพนักงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบเกณฑ์บ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย
3) การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า
4) การยอมรับทางสังคม
5) ความสมดุลในชีวิตการงานและครอบครัว

อุดม ทุมโฆสิต (2544, หน้า 31) ได้กล่าวว่า แนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นแนวคิดที่แสดงถึงความใส่ใจต่อคนตลอดจนเอาใจใส่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในทางปฏิบัติ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็คือการหยิบยื่นสิ่งต่อไปนี้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ

1) การจ่ายค่าตอบแทนที่ดีมีความเพียงพอและมีความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2) การจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
3) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน
4) การสร้างช่องทางในการพัฒนาตนเองและสร้างโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5) การผสมผสานปฏิสัมพันธ์และสร้างค่านิยมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ
6) การพิทักษ์และปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
7) การสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการด้านงานและไม่ใช่งานของผู้ปฏิบัติงาน
8) การสร้างความภูมิใจในงานและองค์การให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 7) ได้เสนอคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูว่าเป็นการปฏิบัติของผู้บริหารต่อพนักงานในองค์การไม่ได้ส่งผล ต่องานหรือการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ส่งผลไปถึงชีวิตส่วนตัว ชีวิตในครอบครัว และรูปแบบของการดำเนินชีวิต อีกด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1) การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม และเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งหมายถึงทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น

2) การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยหรือที่เรียกว่าสภาพการทำงานที่ดีซึ่งหมายถึงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกาย และจิตใจทั้งทางตรง และทางอ้อม

3) เมื่อได้ทำงานไปนานๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากขึ้น และมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่งและเมื่อทำนานๆ เข้าก็ฉลาด และเก่งกว่าเดิม

4) การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนานๆ เงินเดือน หรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น

5) งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัวไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัวหรือกระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน

6) องค์การหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนที่ทำงานนั้นด้วย ต้องถือว่า องค์การนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียวดังนั้นกิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงาน และส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7) การมีความรัก มีความภาคภูมิใจในงาน และองค์การที่คนนั้นทำงานอยู่เมื่คนทำงานไปนานๆ จะเกิดความผูกพันในองค์การจะรักงานที่ทำมีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์การ และภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

(1) งาน และลักษณะของงาน เป็นปฏิกิริยาหรือความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ประกอบด้วยค่าตอบแทนผลประโยชน์ ความมั่นคงความก้าวหน้า เนื้อหาและปริมาณงาน

(2) สภาพแวดล้อมและสังคมในองค์การเป็นปฏิกิริยาหรือความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสังคมในองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม สภาพการทำงานและสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

(3) ความรู้สึกต่อตนเองเป็นปฏิกิริยาหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อตนเองประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถการประสบความสำเร็จในการทำงานการทำงานอย่างมีความสุขมีความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่

เพ็ชรี รูปวิเชตร (2546, หน้า 102-115) ได้เสนอองค์ประกอ6 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูคือ

1) ความมีอิสระในสถานที่ทำงาน

2) ความรู้สึกถึงศักดิ์ศรีและการได้รับความเคารพในสถานที่ทำงาน

3) การจัดการแบบมีส่วนร่วม

4) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาในสถานที่ทำงาน

5) การเพิ่มศักยภาพบุคลากรและการทำงานแบบประสานผ่านที่มงาน

6) การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

เฮอริค และแมคคาบี (Herrick & Maccaby, 1975; อ้างถึงใน จันทัปพา วิเศษโวหาร, 2552, หน้า 13-17) ได้อธิบายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูภายใต้หลัก 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน หลักความ เป็น ธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) หลักความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน (the principle of security) เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานรายได้ตลอดจนความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่งานได้เต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงและปลอดภัยทั้งนี้เพราะภาวะทางด้านร่าง กายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมีอากาศเป็นพิษหรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพและความมั่นคงในการทำงานระยะยาวดังนั้นจึงต้องคุ้มครองเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

2) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (the principle of equity) เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับผลงาน ที่เขาสามารถทำได้ไม่ว่าจะในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่าง ฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันกำไรให้กับนายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดในการแบ่งปันผลประโยชน์กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานโดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคลด้วยมิได้ให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้นด้วยเหตุนี้นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นซึ่งจะเกิดผลที่ดีต่อทัศนคติของคนงานและส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตที่ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การต่อไป

3) หลักปัจเจกบุคคล (the principle of individuation) เป็นการกระตุ้นให้คนงานมีการพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญ ตลอดจนความสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นได้ด้วยตัวเองต่อไปหลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตัวเองและเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาจะต้องการให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเขาเอง เกี่ยวกับงานที่เขาทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตัวเองได้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตัวเองนี้จะมีผลต่อ ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่ของวัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพกายและจิตใจของคนงานอันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งด้านการทำงานด้วย

4) หลักประชาธิปไตย (the principle of democracy) เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้นแนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็นซึ่งในการทำงานเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการเปิดโอกาสให้คนงานได้ใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกจากกลุ่มโดยตรงหลักการทั้ง 4 ประการข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้กับคนงานได้อีกทางหนึ่ง

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ฮิ้ว และโทมัส (Huse &Thomas, 1980, pp. 235-238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพซึ่งจรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึก ท้าทายจากการทำงานของตน

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคลงานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

(1)งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

(2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

(3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5) บูรณาการทางสังคมการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตนกล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นมีความรู้สึกว่าไม่มีการแข่งขันในองค์การและมีความรู้สึกว่าองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไรคำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกร้าวได้มากเพียงใดและยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานงานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทางซึ่งควรให้มี สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8) การปฏิบัติงานในสังคมกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

อัมสท้อต (Umstot, 1984, pp. 422-423) ได้เสนอองค์ประกอบในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่าผลตอบแทนระดับใดหรือแค่ไหนจึงจะมีความพอเพียงอย่างไรก็ดีผลตอบแทนก็ยังมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทั้งความต้องการทาง ร่างกายและความต้องการความปลอดภัยรวมทั้งยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคมความเจริญ

ก้าวหน้าและการประจักษ์ตนเองด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างความสุขใจในการทำงาน

2) โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของคน (opportunities to use human capacities and growth) คือการเปิดโอกาสให้คนงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นการ สร้างความรับผิดชอบในการทำงานและต้องมีการแจ้งผลทำงานให้พนักงานได้รับทราบโดยทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration in the workplace) สภาพการติดต่อทางสังคมระหว่างกลุ่มต่างๆในองค์การก็มีความสำคัญความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของกลุ่มจะตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้องค์การเองก็สามารถจะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรวมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การด้วย

4) การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalismin the working organization) องค์การที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีจะให้สิทธิพนักงานในหลายด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

5) การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้แก่ชีวิตครอบครัวกลุ่มเพื่อนและสภาพทางภูมิศาสตร์หรือที่ตั้งของสถานที่ทำงานก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่ เป็นส่วนตัวรวมถึงชีวิตครอบครัวนอกจากนั้น ยังต้องคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียดความกดดันที่เกิดจากงาน

คาสท์ และโรเซนไวก์ (Kast & Rosenzweig, 1985, p. 29; อ้างถึงใน จุฑามาส ศรีจำนงค์, 2549, หน้า 19) ได้เสนอความคิดในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยพิจารณาจาก

1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3) ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4) ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5) มีสิทธิส่วนบุคคล
6) ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7) งานและประโยชน์ต่อสังคม

คาสซิโอ (Cascio, 1986, p. 25) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีเกณฑ์การวัด 11 ประการดังนี้

1) ค่าตอบแทน
2) ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3) ความมั่นคงในงาน
4) การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5) ความเครียดในการทำงาน

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา

6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง

7) มีการปกครองแบบประชาธิปไตย

8) การแบ่งปันผลกำไร

9) สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ

10) มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

11) หนึ่งสัปดาห์ทำงาน 4 วัน

เคอร์ซ และคิวเล่ย์ (Kerce & Kewley, 1993, p. 194; อ้างถึงใน จุฑามาส ศรีจำนง, 2549, หน้า 20) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีเกณฑ์วัดพิจารณาจาก

1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction)

2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet satisfaction)

(1) ค่าจ้าง (pay)

(2) ผลตอบแทน (benefit)

(3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition)

(4) โอกาสที่จะก้าวหน้า (chances for advancement)

(5) ความมั่นคงในงาน (job security)

(6) เพื่อนร่วมงาน (coworker)

(7) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical surrounding)

(8) ทรัพยากรและเครื่องมือ (resources and equipment)

(9) โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (chance to develop skill)

(10) การนิเทศงาน (supervisor)

(11) โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (opportunity for personal growth and development)

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีเกณฑ์วัดพิจารณาจากองค์ประกอบ ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลตอบแทนอื่นที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากผู้ว่าจ้าง ตามความเหมาะสม ตามฐานะ ตำแหน่งหน้าที่หรือความรู้ ความสามารถความชำนาญการและมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2549, หน้า 148) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนคือปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบว่า ทำไมคนจึงเลือกทำงานในองค์การหนึ่งมากกว่าองค์การอื่นๆ นายจ้างต้องมีเหตุผลที่ใช้รูปแบบต่างๆ ของค่าตอบแทนซึ่งสามารถแข่งขันกันได้เพื่อจะจ้างรักษา และให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละคนในองค์การ

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2549, หน้า 526) ได้ให้ความหมายไว้ว่าค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานในรูปแบบต่างๆ ค่าตอบแทนหมายรวมถึงค่าตอบแทนทางตรง (direct pay) และค่าตอบแทนทางอ้อม (indirect pay)

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 216-217) ได้กล่าวถึง ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวเนื่องกับบุคคลหลายฝ่ายซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การทั้งโดยทางตรง และทางอ้อม ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราและโครงสร้างของค่าตอบแทน สมควรจะเข้าใจในวัตถุประสงค์ในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ

(1) ดึงดูดบุคลากรการจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์การ ถึงจะเห็นได้ว่าอัตราค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดบุคลากรเข้าทำงาน องค์การที่จ่ายค่าตอบแทนสูงจะมีผู้สนใจสมัครเข้าร่วมงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้องค์การนั้นมีโอกาสคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสมเข้ากับงาน

(2) บริหารต้นทุน ค่าตอบแทนถือเป็นต้นทุนในการดำเนินงานที่มีความสำคัญไม่แพ้ค่าใช้จ่ายในด้านอื่นดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำมาใช้เพื่อควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่ายขององค์ได้

(3) จูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (equity theory) บุคคลจะพิจารณาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่ได้ของตนเองกับบุคคลอื่นว่ามีความเท่าเทียบกันหรือไม่ ถ้าบุคคลอื่นได้อัตราส่วนผลตอบแทนที่สูงกว่าก็อาจที่จะก่อให้เกิดความไม่สบายใจขึ้นแก่บุคลากรและอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้นได้ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะสร้างความพอใจให้แก่บุคลากรและป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การเช่นขวัญและกำลังใจความขัดแย้งฯ นอกจากนี้ การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่พนักงาน จะมีส่วนช่วยลดปัญหาที่เกิดจากความไม่พอใจในรายได้ การร้องทุกข์ค่าครองชีพ การนัดหยุดงานและการลาออกจากงานของบุคลากรได้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะมีผลกระทบโดยตรงต่อค่าใช้จ่ายและประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ ความสำคัญของเงินในฐานะค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน เงินจึงเป็นสิ่งตอบแทนที่บุคคลจะให้แลกกับสิ่งอื่นที่ตนเองต้องการ ปัจจัยด้านการเงินจึงมีความสำคัญต่อการทำงาน ดังนี้

คาซิโอ (Cascio, 1995, p. 24; อ้างถึงใน จีรภัทร กาญจนโชติธนกุล, 2551, หน้า 20) ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม (equitable compensation) ค่าจ้าง และผลประโยชน์ที่ได้รับ ต้องมี ความยุติธรรม สามารถแข่งขันกับคนอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันได้

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 2002, pp. 128-130; อ้างถึงใน จีรภัทร กาญจนโชติธนกุล, 2551, หน้า 21) กล่าวว่า พนักงานจะเกิดความไม่พอใจในงาน เมื่อเขาเชื่อว่าองค์การมีระบบ การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ค่าตอบแทนในที่นี้ไม่ได้หมายความแค่เงินเดือนหรือค่าจ้างแต่รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงานด้วยเมื่อพนักงานได้รับผลประโยชน์ต่างๆ ตามที่เขาต้องการก็จะทำให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งพนักงานจะมีการเปรียบเทียบกันระหว่างสิ่งที่เขาต้องการกับสิ่งที่เขาได้รับจากองค์การจริงๆ ด้วย

เจโรเม่ (Jerome; อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ขันติยะ, 2552, หน้า 20) กล่าวว่า รายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์การเจโรเม่เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

คอสเซนท์ (Kossen, 1991; อ้างถึงใน ชวรัตน์ รุกขพันธุ์, 2553, หน้า 11) กล่าวว่าอาจมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

กิลเมอร์ (Gilmer, 1966, pp. 279-283; อ้างถึงใน จีรภัทร กาญจนโชติธนกุล, 2551, หน้า 15-16) กล่าวว่า ค่าจ้างได้แก่เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงานโดยต้องเหมาะสม กับปริมาณงานและต้องมีความเป็นธรรมเสมอภาคกันในการจ่ายค่าตอบแทนจากงานวิจัยพบว่าพนักงานจะให้ความสำคัญกับเรื่องของค่าจ้างในอันดับต้นๆ นอกจากนั้นยังพบว่าผู้ชายจะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่าผู้หญิงและพนักงานที่ทำงานในโรงงานก็จะให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากกว่าพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน

อัมสท้อต (Umstot, 1984, pp. 422-423) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่าผลตอบแทนระดับใดหรือแค่ไหนจึงจะมีความพอเพียงอย่างไรก็ดีผลตอบแทนก็ยังมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนอความต้องการของบุคคลได้ทั้งความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยรวมทั้งยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคมความเจริญก้าวหน้าและการประจักษ์ตนเองด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างความสุขใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลตอบแทนอื่นที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากผู้ว่าจ้าง ตามความเหมาะสม ตามฐานะ ตำแหน่งหน้าที่หรือความรู้ ความสามารถความชำนาญการ ผลประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ และค่าตอบแทนในลักษณะอื่นมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบันมีความเหมาะสม เป็นธรรม และมีความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่นๆ

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment)

กรมอนามัย (2543, หน้า 11) ได้ให้ความหมายและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยว่า การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งต่างๆ เพื่อมิให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย การเจริญเติบโตและการดำรงชีวิตของมนุษย์ หมายถึง การจัดการควบคุม ดูแลและปรับปรุงภาวะต่างๆ ของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ (environment hygiene requirements) โดยกำหนดสิ่งที่ต้องการจัดให้ถูกสุขลักษณะ ได้แก่

(1) ที่ตั้ง (school site)
(2) อาคารเรียนและห้องปฏิบัติงาน (operation building)
(3) ห้องเรียนและอุปกรณ์เครื่องใช้ (classroom and equipment)
(4) การระบายอากาศ แสงสว่าง (ventilation lighting and nois)
(5) สนาม (playgrounds)
(6) น้ำดื่มน้ำใช้ (water supply)
(7) ส้วมและที่ปัสสาวะ (toilet-facilties)
(8) การกำจัดน้ำโสโครกในโรงเรียน (sewage disposal)
(9) การกำจัดขยะ (refuse disposal)
(10) การควบคุมและกำจัดสัตว์แมลงพาหะนำโรค (rodent and insect control)
(11) การสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน (food sanitation)
(12) โรงอาหาร (cafeteria)
(13) ความปลอดภัย (safety)

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

(14) ห้องพยาบาล (health room)

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร (2545, หน้า 2) กล่าวว่า มนุษย์มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมกายภาพและกับมนุษย์ด้วยกัน ในฐานะสิ่งที่เป็นรูปธรรมและมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระบบคุณค่า ความคิด ความรู้สึก ข่าวสาร ฯลฯ ในฐานะสิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งมีความสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมมนุษย์เป็นไปได้อย่างปกติตามบรรทัดฐานทางสังคม ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรเอาใจใส่ต่อการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้มีความสะดวกถูกสุขลักษณะและ ความปลอดภัยต่อชีวิตและต่อการทำงาน ชุมชนหรือสังคมที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดีจะทำให้คนในสังคมนั้นมีคุณภาพที่ดี คือ สังคมมีพื้นที่ชุมชนถิ่นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีความสะดวกในการสัญจรไปมา มีสถานพยาบาล มีสถานีอนามัย มีสถานศึกษา มีความร่มรื่นเต็มไปด้วยไม้ยืนต้น ไม้ดอก ไม้ประดับ มีแหล่งน้ำที่สะอาด เหมาะแก่การประกอบอาชีพและเป็นที่อยู่อาศัย ชุมชน ที่อยู่อาศัยในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) ถิ่นที่อยู่สบาย หมายถึง ชุมชนที่อยู่สภาพแวดล้อมเจริญด้วยปัจจัยในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในชุมชน มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงสุด มีที่พักที่อยู่อาศัย มีวัดมีที่ทำบุญฟังเทศน์ปฏิบัติธรรม

(2) คนในชุมชนมีคุณภาพ หมายถึง สภาพชุมชนต้องไม่มีนักเลง ไม่มีคนพาล ประชาชนเป็นคนมีวินัย มีคุณธรรม ไม่เป็นแหล่งมั่วสุมอบายมุข ไม่มีอาชญากร ไม่เป็นแหล่งขายหรือ เสพสิ่งเสพติด ผู้ใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดีต่อเยาวชนได้

(3) ชุมชน มีบริเวณทำเล มีตลาดอยู่ในชุมชน สามารถจัดหาอาหารได้ง่ายโดยในชุมชนสามารถผลิตอาหารพื้นฐานของครอบครัวได้เอง

(4) ชุมชนเป็นชุมชนร่มรื่นมีต้นไม้มีอากาศบริสุทธิ์มีแหล่งน้ำมีสาธารณูปโภคที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน ไม่มีกองขยะส่งกลิ่นเหม็น ไม่สะอาด เป็นต้นเมื่อบุคคลในสังคมหรือชุมชนได้วิเคราะห์ตนเอง รู้จักตนเองแล้วต้องวิเคราะห์ผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นในสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง เมื่อรู้จักตัวเองเข้าใจตัวเองต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตนเองก็จะมีความสุข คนอื่นก็มีความสุขชุมชนหรือสังคมจะเป็นชุมชนหรือสังคมที่สงบสุข

สมยศ นาวีการ (2546, หน้า 223) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอ

ถวิล มาสาซ้าย (2547, หน้า 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีบทบาทต่อการทำงานสภาพแวดล้อมที่ดีเช่น สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากเสียงรบกวน ปลอดภัยจากอันตราต่อชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผล ต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจากการศึกษาด้านสภาพการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2549, หน้า 157 –161) ได้ให้ความหมายไว้ว่าสภาพการทำงานผลิตภาพจะสูงขึ้นถ้าสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นสภาพการทำงานที่ดีช่วยประหยัดเวลาวัสดุสูญเปล่าและชั่วโมงการทำงานจะดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปนี้ คือ สภาพการทำงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานและคุณภาพ

คาซิโอ (Cascio, 1995, p. 24; อ้างถึงใน จีรภัทร กาญจนโชติธนกุล, 2551, หน้า 20) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน(safe environment) เป็นสภาพการทำงานที่ มีความปลอดภัย

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

และมีสุขอนามัยมีที่มงานที่ดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานมีที่มงานที่สนับสนุนในยามเกิดเหตุฉุกเฉิน

คอสเซนท์ (Kossen, 1991; อ้างถึงใน ชวรัตน์ รุกขพันธุ์, 2553, หน้า 12) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นที่มส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

กิลเมอร์ (Gilmer, 1966, pp. 279-283; อ้างถึงใน จีรภัทร กาญจนโชติธนกุล, 2551, หน้า 15-16) กล่าวว่า สภาพการทำงาน (working conditions) เช่น มีอุณหภูมิที่เหมาะสม แสงสว่างที่เพียงพอ ระบบการถ่ายเทอากาศที่ดีมีสถานที่จอดรถให้มีโรงอาหาร มีห้องน้ำที่ดีระยะเวลาทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสมซึ่งจากงานวิจัยพบว่าผู้หญิงจะให้ความสำคัญในเรื่องสภาพการทำงานมากกว่าผู้ชาย

สรุป สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านกายภาพ และจิตภาพ ซึ่งเป็นสภาพที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กล่าวคือ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้ข้าราชการครู มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในขณะปฏิบัติงาน เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการมีความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities)

ถวิล มาสาซ้าย (2547, หน้า 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลทำงาน อยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วดังนั้นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

วิเชียร วิทยอุดม (2549, หน้า 102–103) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทักษะและความสามารถส่วนบุคคลในการวางแผนในการทำงานนั้น ควรที่จะให้ความสนใจไปกับสิ่งที่มีมากกว่าความรู้และทักษะที่ได้รับในตัวงาน การเรียนรู้เป็นเรื่องที่ควรจะเข้าถึง แต่ทักษะอื่นๆ ก็ต้องมีการพัฒนาจึงจะประสบความสำเร็จในฐานะลูกจ้างในการที่จะประสบความสำเร็จผู้จัดการก็ควรที่จะมีความเชี่ยวชาญมากกว่าระดับปกติโดยเฉพาะในภารกิจหลักที่สำคัญๆเช่น การติดต่อสื่อสารการจัดตารางเวลา แรงจูงใจความสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆและความเป็นผู้นำ

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง (2553, หน้า 46-47) กล่าวสรุป ข้อเสนอจากการประชุมระดับนานาชาติว่าด้วยเรื่องการฝึกหัดครู (teacher education) ที่เกาะฮ่องกงว่า

1) ครูจะมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมากขึ้น (computer and internet skills) เพราะงานของครูยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตตลอดเวลา

2) ครูจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการและยุทธศาสตร์ใหม่ๆ มาใช้ (new methods and strategies) เพราะนักเรียนยุคใหม่จะมีลักษณะซับซ้อนและกระตุ้นได้ยากกว่าเดิม ความสัมพันธ์กับผู้เรียนจะเปลี่ยนไป

3) ครูจะต้องเป็นนักแก้ปัญหาโลกที่แท้จริง (real-world problem solvers) เพราะสอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตัวผู้เรียนเอง

4) ครูจะต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learners) งานครูจะต้องศึกษาค้นคว้า วิจัย รวมทั้งการฝึกอบรม ศึกษาดูงานและพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน เพื่อให้สามารถ facilitate ผู้เรียนที่มีความต้องการหลากหลายขึ้น

5) ครูต้องมีทักษะในการสื่อสารสูงขึ้นกว่าเดิม (communication skills) แต่เดิมครูจะใช้เพียงทักษะการอ่าน การเขียน การคิดเลข แต่ครูศตวรรษใหม่จะต้องเพิ่มทักษะในการฟัง การพูด ทักษะในการคิดรูปแบบต่างๆ และทักษะในการจัดการให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้นเพื่อให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 48-49) ที่กล่าวว่า ทั้งนี้เนื่องจากเป็นการเตรียมบุคลากรยังเกี่ยวข้องเกิดขึ้นมากมายและต้องพยายามแก้ไขอย่างจริงจังจากสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นและยังเป็นการเตรียมอนาคตและสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและด้วย ความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป., หน้า 26-27) กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่นทางด้านทัศนคติ พฤติกรรมความรู้ ความเข้าใจในงาน ประสบการณ์เปลี่ยนแปลงไปการทำงานมีทั้งคุณภาพและปริมาณงานรู้จักเทคนิคและวิธีการทำงานดีขึ้นสามารถปรับตัวปรับใจปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2) บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะช่วยแก้ปัญหาขององค์การปัญหาของการปฏิบัติงานทั้งระดับผู้บริหารงานในองค์การและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี งานจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เพราะบุคลากรเข้าใจงานดี ช่วยลดปัญหาต่างๆ ลงได้ดี ช่วยลดปัญหาต่างๆ ลงได้พอสมควร

3) ช่วยทำให้ขวัญของบุคลากรในองค์การดีขึ้น บุคลากรที่พัฒนาแล้วจะช่วยให้เขาทำงานอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน

4) สามารถลดการควบคุมการทำงานของบุคลากรได้มากเพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างดี สามารถควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การและผู้บริหารลดแรงงาน ในการควบคุมได้

5) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะมีน้อย เพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานดี ฉะนั้น การพัฒนาที่ดีจึงเท่ากับลดปัญหาและอุปสรรคได้ส่วนหนึ่ง

6) เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้ สัมผัสมีความชำนาญ จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้าต่อบุคลากรเอง นอกจากนี้ บุคลากรยังมีโอกาสได้รับความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานตนเองให้สูงขึ้นเรื่อยๆ

7) ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงแก่องค์การถ้าหากองค์การขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็สามารถคัดเลือกเอาจากบุคคลที่ได้รับพัฒนาแล้วลงไป

8) บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพราะได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะองค์การที่มีแผนงานและนโยบายใหม่ๆ อาจจะให้มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การที่เกี่ยวกับแผนงานนั้น ทำให้การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้

9) องค์การ สามารถลดความสิ้นเปลือง เพราะการสูญเปล่าต่างๆ ลงได้มาก เช่นขาดงานของบุคลากรอาจน้อยลง งานที่ดำเนินการที่เกิดผลเสียหายน้อยมาก ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำมากขึ้น

สรุป การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ตลอดเวลา การมีอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา การมีส่วนร่วมในการวางแผนการ

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ปฏิบัติงาน และประเมินผล การปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่ได้รับการศึกษาอบรม และสามารถใช้ทักษะความสามารถของตน ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security)

ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า116-117) ได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนและการวางแผนการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากระบบชีวิตที่สลับซับซ้อนและต้องปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่นๆ เช่น บุคคลอื่นองค์การหรือหน่วยงานอื่นและแม้แต่ธรรมชาติซึ่งอยู่รอบๆ ตัว ผู้ที่มีทักษะในการวางแผนและใช้แผนได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมบรรลุถึงเป้าหมายของชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างสงบสุขและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นความก้าวหน้าและความมั่งคงในงาน จึงเกี่ยวข้องกับการรู้จักวางแผนชีวิตการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของชีวิต จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยและในทำนองเดียวกัน วิจิตร ศรีสอ้าน (2531, หน้า 18-19) ได้ให้หลักการและความสำคัญเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไว้ดังนี้

(1) หลักความมั่นคง โดยถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่อัตภาพ

(2) หลักการพัฒนา ได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรโดยการให้การศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

(3) หลักเสริมสร้าง ได้แก่การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในการป้องกันการกระทำผิดและประพฤติมิชอบของบุคลากรและการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิด

คาซิโอ (Cascio, 1995, p. 24; อ้างถึงใน จีรภัทร กาญจนโชติธนกุล, 2551, หน้า 20) กล่าวว่าความมั่นคงในงาน (job security) คือ การมีงานประจำที่มั่นคงไม่ถูกพิจารณาเลิกจ้างกลางครันมีงานประจำทำตลอดไป มีแผนเกษียณอายุรองรับ

เจโรเม่ (Jerome; อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ขันติยะ, 2552, หน้า 20) ความมั่นคงในในการทำงาน (job security) พนักงานทุกคนต่างต้องในการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในในการทำงานในส่วนของความมั่นคงในในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

กิลเมอร์ (Gilmer, 1966, pp. 279-283; อ้างถึงใน จีรภัทร กาญจนโชติธนกุล, 2551 หน้า 15) ความมั่นคงในการทำงาน (security) ซึ่งเป็นความรู้สึกในทางบวกของพนักงานต่อการที่มีโอกาสได้ทำงานในองค์การที่มีความมั่นคงบุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงเมื่อเขาสามารถหรือมีโอกาสที่จะรักษาสถานภาพในการทำงานของเขาไว้จากงานวิจัยพบว่าความมั่นคงในงานถือว่าเป็นเหตุผลหลักของทั้งพนักงานชาย และหญิงซึ่งสามารถสร้างความพอใจให้กับเขาได้ความมั่นคงในงานเป็นทัศนคติที่มีต่องานซึ่งพนักงานจะให้ความสำคัญใน เรื่องนี้มากขึ้นเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นแต่จะให้ความสำคัญน้อยในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูงองค์การจะต้องสนับสนุน ให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมให้รางวัลกับผู้ที่ปฏิบัติงานดีนอกจากนั้นต้องยอมรับ และรู้จักยกย่องชมเชยด้วยส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อและฝึกอบรมเพื่อให้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นจากงานวิจัยพบว่าการขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานและผู้ชายให้

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้า ในงานมากกว่าผู้หญิงนอกจากนั้นความเฉลียวฉลาดและระดับการศึกษาก็มีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้า ในการทำงานด้วย

ถวิล มาสาซ้าย (2547, หน้า 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าคือการปฏิบัติงานของครูในองค์การ ครูมีความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานต้องการศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต้องการเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งผลต่อความมั่นคงของชีวิตด้วย

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548, หน้า 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าคือการทำงานของครูมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความมั่นคงในอาชีพ และรายได้ในอนาคตบุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลในการสร้างความเจริญก้าวหน้าเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สรุป ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่การได้รับความสำคัญและเห็นคุณค่าจากโรงเรียน การได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี การได้รับโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถของตน การเลื่อนตำแหน่งและขั้นเป็นไปตามระบบคุณธรรม และการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

5) การบูรณาการด้านสังคม (social integration)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 98) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer' s ERG Theory) ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1) ความต้องการอยู่รอด (existence) เป็นความต้องการทางร่างกาย

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์การ

3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (g-growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงสภาพและความเติบโตก้าวหน้าของคนด้วยความรู้ความสามารถ จะเห็นได้ว่าโดยธรรมชาติของคนนั้นมีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับตนเองและกับบุคคลรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับ นิภา นิธยายน (2543, หน้า 111) กล่าวว่า กลุ่มคนที่รวมตัวกันเป็นพวกเป็นเหล่าอยู่ด้วยกันในที่ใดที่หนึ่งและในแต่ละกลุ่มหรือสังคมจะมีเจตคติ ตลอดจนแบบแผนของพฤติกรรมและจุดมุ่งหมายที่เป็นลักษณะเฉพาะประจำกลุ่มของตนแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมเป็นหลักยึดเหนี่ยว

ถวิล ธาราโภชน์และศรัณย์ ดำริสุข (2543, หน้า 182) กล่าวสอดคล้องกันว่าในการทำงานธุรกิจหรืองานใดๆ นั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

1) การทำงานที่เกี่ยวข้องด้านบุคคล (social ability)

2) การทำงานเกี่ยวข้องกับระบบของงาน (task ability) การทำงานเกี่ยวกับบุคคลต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่จะทำให้เกิดความร่วมมืออันจะทำให้กิจการงานทั้งปวงประสบความสำเร็จการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปในสังคม นอกจากองค์ประกอบด้านต่างๆ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความต้องการ ความรู้ ความสามารถ ค่านิยมและวัฒนธรรม บทบาทหน้าที่ในสังคม และอื่นๆ แล้วที่จะก่อให้เกิดวิถีการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหรือเกิดสันติสุขโดยเฉพาะในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในแต่ละวัน การมีความรักผูกพันและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ในสังคม แม้จะเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือกับผู้ร่วมงานด้วยกันก็ตามการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันจึงเป็นการเอื้อให้เกิดความมีประสิทธิภาพและสร้างความพอใจต่อบุคคล และหน่วยงานนั้น

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ยาซูฮิโก๊ะ นากายามา (Yasuhiko Nagayama, 1993,p. 15; อ้างถึงใน ลัดดา ดวงรัตน์, 2552, หน้า 39) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การยอมรับทางสังคม ดังนี้

(1) ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใดๆ

(2) ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า

(3) ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผยด้านการยอมรับทางสังคมจัดเป็น ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์รองลงมาจากความต้องการความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยตามทฤษฎีของ Abraham Maslow ซึ่งแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น ดังนี้

ก. ความต้องการทางร่างกาย (physiologicasl needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อนมาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

ข. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (security, or safety, needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

ค. ความต้องการยอมรับหรือความผูกพัน (affiliation, or acceptance, needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

ง. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่นความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (power) ความภาคภูมิใจ (prestige) สถานะ (status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (self–confidence)

จ. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (need for self-actualization) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถในประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุดจากการศึกษา การยอมรับทางสังคม

สรุป การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนทั้งด้านส่วนตัวและบทบาทหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล ข้าราชการครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีบรรยากาศ แห่งความเป็นมิตร มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ก่อให้เกิดความรักความผูกพัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาเรื่องงานเรื่องส่วนตัวได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน เช่น กฎระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ วิธีการดำเนินงานของโรงเรียน ฯลฯ

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (constitutionalism)

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548, หน้า 21) กล่าวถึงกลไกลในการควบคุมนั้นจะทำให้เกิดการสูญเสียที่มองไม่เห็นมากมาย ทำให้ทุกคนสะดุดชะงักอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้กับการยึดกฎระเบียบและการให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติภารกิจ ข้อดีต่างๆ ขององค์การที่ดำเนินการ ตามภารกิจจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าองค์การที่ดำเนินการตามกฎระเบียบ คือ สร้างผลงานดีกว่า ผลการวิจัย พบว่า การบริหารอย่างอิสระและมีเป้าหมายชัดเจนจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับการประสบความสำเร็จ ตัวอย่างของโรงเรียนทุกโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีภารกิจและ มีความฝัน

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ถวิล มาสาซ้าย (2547, หน้า 33) ได้อธิบายว่า มีภาษิตลาตินบทหนึ่งกล่าวว่า ที่ใดมีสังคม ที่นั้นมีกฎหมาย หมายความว่า เมื่อใดมีมนุษย์รวมตัวกันเป็นสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมใหญ่หรือเล็กก็ย่อมต้องมีกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ควบคุมความประพฤติคนในสังคมนั้น เพื่อให้สมาชิกในสังคมนั้นอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน ระเบียบข้อบังคับมิได้อยู่ในวงจำกัดเพียงข้อกำหนดที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือข้อกฎหมายเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งที่ประพฤติปฏิบัติตามแนวทางของวัฒนธรรม จารีตประเพณีในสังคมด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้มีรากฐานมาจากปรัชญาของสังคม

สรุป ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งจำเป็นที่จะเป็นกรอบในการควบคุมความประพฤติ ปฏิบัติของบุคคลและหน่วยงานหรือส่งเสริมความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนจะช่วยให้แนวทางในการปฏิบัติงานถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย ตรงตามข้อตกลงข้าราชการครูในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับได้ถูกต้องมีความรู้ ความเข้าใจเคารพในกฎระเบียบของโรงเรียน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ข้าราชการครูถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนร่วมกันและ ถือเป็นกติกาในสังคม

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (total life space)

การปฏิบัติงานของข้าราชการครู วันหนึ่งได้ถูกกำหนดไว้โดยกฎหมาย คือ ตั้งแต่ก่อนเวลา 08.15 น. เลิกหลังเวลา 16.45 น.ซึ่งเป็นระยะเวลาประมาณ 8 ชั่วโมงของการปฏิบัติงาน นับเป็นระยะเวลานานพอสมควร ในบางครั้งบางโอกาสอาจได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานอื่นๆ เป็นพิเศษอีกนอกเหนือจากงานสอนนักเรียน งานของข้าราชการครูจึงเป็นงานพิเศษกว่างานราชการอื่น เพราะเป็นงานที่บริการแก่สังคมในแง่ของการพัฒนาให้ดีขึ้นเวลาพักผ่อนและเป็นส่วนตัวย่อมลดน้อยลงไป โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด ภาระหน้าที่ก็หนักมากขึ้น จึงอาจสร้างความเครียด ความเดือนร้อนและสับสนได้ การปฏิบัติงานจึงควรมีการวางแผนการทำงานในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ เพื่อให้การดำเนินชีวิตมีความเหมาะสมระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานที่ทำ ชีวิตของทุกคนจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 ประการ งาน ครอบครัวและสังคม หากสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งสามประการได้อย่างสมดุล ชีวิตก็ประสบความสุขและเกิดปัญหาน้อย หากผู้ใด ไม่สามารถดำเนินชีวิตและบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีหลักเกณฑ์หรือ มีแบบแผน ผู้นั้นย่อมประสบความยุ่งยาก สับสนและก่อให้เกิดความทุกข์หรือเกิดความล้มเหลวได้

ดูบริน (DuBrin, 1992,p. 482) ได้กล่าวว่า เพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต บุคคลจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและถือเป็นความท้าทายขององค์การที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างสองสิ่งนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 12-13) ได้กล่าวว่า องค์การใดที่ไม่ช่วยบุคลากรให้บรรลุชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลจะพบว่าเป็นการยากที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงและจะไม่เกิดแรงจูงใจสำหรับบุคลากร ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานและองค์การได้ ดังต่อไปนี้

(1) ให้ความสนใจกับผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ สถานที่และเวลาที่พนักงานทำงาน

(2) ให้ความสนใจกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานและเพื่อนร่วมงานด้วย โดยใส่ใจว่าพวกเขามีข้อผูกมัดทางสังคมอยู่บ้างหรือเปล่าหรือพวกเขามีลูกหรือพ่อแม่สูงวัยที่ต้องคอยดูแลหรือไม่หรือพนักงานและเพื่อนร่วมงานทำอะไรเป็นงานอดิเรก ยามว่างหรือสนใจในเรื่องใดบ้างหรือพวกเขา มีทักษะอื่นใดที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

บุญจิรา ปิ่นทอง (2546, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการงานและครอบครัว คือ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

ถวิล มาสาซ้าย (2547, หน้า 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการงานและครอบครัว คือ การดำเนินชีวิตในแต่ละวัน บุคคลควรจะจัดสรรและใช้เวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมแต่ละประเภทจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังตามสัดส่วนโดยพยายามมิให้ความสำคัญกับกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมากจนกระทั่งไปกระทบกระเทือนกับการใช้เวลาในส่วนอื่นๆหรือในทางกลับกัน ก็ไม่ควรจะใช้เวลากับกิจกรรมบางอย่างน้อยเกินไปหรือไม่ให้ความสำคัญเลยจนทำให้กิจกรรมนั้นต้องบกพร่องไปดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคคลจึงควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงานการแบ่งเวลาการจัดสัดส่วน ที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวซึ่งจะทำให้เกิด ความสมดุลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สรุป ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ลักษณะงาน และปริมาณงานในการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การมีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน การได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากครอบครัว และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และการได้รับโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียด ในระหว่างปฏิบัติงาน

8) การปฏิบัติงานในสังคม (social relevance)

การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ถวิล มาสาซ้าย (2547, หน้า 10) พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพโรงเรียนก็คือ ความร่วมมือที่โรงเรียนได้รับจากผู้ปกครอง (parentin volvementinschool) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ในหมวด 1 มาตรา 7(2) ว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษามีสาระในการศึกษาที่ครูจะต้องบูรณาการความรู้ต่างๆ ทั้งด้านทักษะ และสังคมรวมทั้งให้มีการประสานความร่วมมือกับบุคคลในชุมชนด้วย ครูจึงถือว่าเป็นผู้มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีภูมิรู้ ภูมิธรรมที่คนในสังคมยกย่องเคารพนับถือและแม้แต่การปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของตนเองก็เช่นกันต้องอาศัยความเป็นมนุษยสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จึงจะสร้างความพอใจและความสุข ในชีวิตการทำงาน

วิทยา ด่านธำรงกุล (2546, หน้า 101) ได้กล่าวว่า ในการประเมินว่า องค์การหนึ่งมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมมากน้อยเพียงใดนั้น อาจใช้แบบจำลองง่ายๆ ซึ่งแบ่งระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การเป็น 4 ระดับ คือ

(1) ความรับผิดชอบระดับเศรษฐกิจ (economic responsibilities) เป็นความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานขององค์การที่จะผลิตสินค้าหรือบริการตามความต้องการของผู้บริโภค เพื่อสร้างผลกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งทั้งสองกลุ่มเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญขององค์การ

(2) ความรับผิดชอบระดับกฎหมาย (legal responsibilities) เป็นความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น หรือระดับระหว่างประเทศ

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

(3) ความรับผิดชอบระดับจริยธรรม (ethicalresponsibilities) เป็นความรับผิดชอบกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควร สอดคล้องกับค่านิยมและความคาดหวังของสังคม แม้ว่าจะไม่ได้ระบุให้ทำโดยกฎหมายและไม่ใช่เพื่อแสวงหาผลกำไรให้องค์การ เช่น การให้สวัสดิการเกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

(4) ความรับผิดชอบระดับจิตสำนึก (discretionary responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงสุด เป็นสิ่งที่องค์การกระทำโดยสมัครใจไม่ได้เป็นผลจากการแสวงหากำไรหรือทำตามกฎหมายหรือมาตรฐานจริยธรรม เป็นการกระทำที่อุทิศประโยชน์และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้สังคมส่วนรวม ความรับผิดชอบระดับนี้นอกจากไม่สร้างผลตอบแทนให้องค์การแล้วยังเป็นความรับผิดชอบที่สังคมไม่ได้ คาดหวังจากองค์การอีกด้วย เช่น โรงพยาบาลบางแห่ง จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกไปรักษาพยาบาลฟรีให้กับประชาชนที่ยากจน เป็นต้น

สรุป การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน การมีโอกาสเข้าร่วมงานต่างๆ ที่จัดในชุมชน การมีโอกาสนำนักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่างๆ ในชุมชน การมีความ พึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน การปฏิบัติงานของตนเป็นที่ยอมรับของชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการติดต่อ ประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ที่เกื้อกูลกันและกัน

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูของ วอลตัน (Walton, 1974,pp. 12-16) เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่พัฒนาสำหรับการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ที่มีเนื้อหาสาระขอบข่ายใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานของครูซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่งคงในงานการบูรณาการด้านสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการปฏิบัติงานในสังคมซึ่งเป็นแนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพภาพชีวิตการทำงาน เพราะเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ปัญหาสำคัญขององค์การจึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานโดยรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนะคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพการของผลิตภัณฑ์ดีขึ้นความคับข้องใจลดลง คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์การมีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับหน่วยต่างๆ ของระบบเข้าด้วยกันได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และดุลยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันทำให้เกิดความคล่องตัวองค์กรราบรื่นมั่นคงนอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิต และประหยัดเวลาในการทำงาน

จากที่นักวิชาการได้กล่าวทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไว้แล้วนั้น คุณภาพชีวิตจึงถือได้ว่ามีความสำคัญทั้ง ต่อบุคคลและต่อสังคมคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้นและขวนขวายให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เองและยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตัวเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาบุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้านตลอดเวลา เช่น ด้านความรู้ความสามารถการศึกษา อาชีพ รายได้ ที่อยู่อาศัย สุขอนามัย คุณธรรมจริยธรรม

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ฯลฯคุณภาพเหล่านี้ย่อมมีผล ต่อความสามารถในการปรับปรุงตนเองสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าหรือเกิดประโยชน์สูงสุดปัญหาต่างๆ ก็จะลดลงหรือหมดไปได้เช่นปัญหาครอบครัวปัญหาเศรษฐกิจปัญหาอาชญากรรมปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติส่วนประเทศที่มีประชากรด้อยคุณภาพมักจะประสบกับปัญหาความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศดังนั้นประเทศทั้งหลายจึงใช้ความพยายามกันอย่างเต็มที่ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาประชากรของตนให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลดำรงชีวิตในแนวทางที่ดีและใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของตนเองโดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่นทำให้บุคคลมีการสร้างสรรค์พัฒนาคิดปรับปรุงตนเองสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอรวมทั้งช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้ามีความสุขสมบูรณ์และเกิดความมั่นคงปลอดภัยไปพร้อมๆ กัน

2.2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

คุณภาพหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับครูเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดีอยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงมีงานทำที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใดทั้งเป็นพลเมืองดีมีระเบียบวินัยมีคุณธรรมวัฒนธรรมอันดีงามสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเองครอบครัวและสังคมส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมโดยส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถและสถานภาพของตนและสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคม ได้อย่างมีคุณภาพแต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิตซึ่งก็คือการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ หรือกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งคือการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตโดยที่บุคคลทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้แนวคิดนี้จึงเรียกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) เป็นแนวคิดการทำงานที่บอกว่างานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืนโดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้ครูมีการทำงานที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลให้การศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สายัณห์ จันทะวงศ์, 2548, หน้า 2)

สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ ศักดิ์ศรี การยอมรับจากวงสังคม และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่มีใครเลยจะสามารถปฏิเสธได้ว่า ในแต่ละวันนั้นมนุษย์ต้องดิ้นรนขวนขวายไขว่คว้าหาสิ่งที่ตนพึงปรารถนาเพื่อให้ได้มา ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นปรับปรุงการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ปัญหาที่สำคัญมีอยู่ว่าแล้วเราจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตสู่ความสำเร็จนั้นได้อย่างไร คำตอบที่ดีที่สุดคงหนีไม่พ้น เราต้องรู้จักตัวเราเองก่อน เพราะตัวเราเท่านั้นที่จะสามารถสร้างความสำเร็จให้กับตัวเองได้ ไม่มีใครสามารถทำแทนได้ และสิ่งหนึ่งที่เราไม่สามารถละเลยที่จะนึกถึงนั่นคือปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่มห่มยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย ซึ่งนับเป็นปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นในการดำรงชีวิต ที่สำคัญ ซึ่งมนุษย์ทุกคนจะขาดเสียมิได้นอกจากนั้นแล้ว การศึกษาก็นับว่าเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตอีกข้อที่สำคัญ เพราะทั่วโลกจะถือว่า “ประเทศที่มีอัตราการศึกษาของประชากรภายในประเทศอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงนั้น ย่อมถือว่า ประชากรในประเทศนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตครูนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

เดวิส (Davis, 1974 อ้างถึงใน สุภาณี ฝนทองมงคล, 2546, หน้า 24-26) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล หรือการรับรู้ค่านิยม ทัศนคติ และภาวะรับการจูงใจ

2) ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารการจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงานกิจกรรม

3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาล เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน

นอกจากนี้เมื่อครูมีความพอใจในการทำงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีความพอใจ ในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพอใจในการทำงานซึ่ง เฮอร์สเบิก ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานโดยเสนอทฤษฎีสองปัจจัยไว้ดังนี้ คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์สเบิก (Herzberg's Two Factors Theory) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์ กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับ นับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่จนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และได้มีการตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะ ที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน

(4) ลักษณะของอาชีพ หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหาร องค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขา ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในหน้าที่แห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

(9) วิธีปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

เฮอร์เบอร์ก(Herzberg's) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความ พึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลซึ่งมี ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น ระดับการศึกษาที่อยู่อาศัย อายุของหัวหน้าครอบครัว จำนวนสมาชิกในครัวเรือนและยังมีความผูกพันกับตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ และสังคมได้แก่ รายได้ ทรัพย์สิน หนี้สิน รวมทั้งความสุขทางด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตจึงเป็นระดับของการมีชีวิตที่ดี มีความสุข ความพึงพอใจในชีวิต เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตของปัจเจก บุคคลในสังคม คุณภาพชีวิตหมายถึงระดับการมีชีวิตที่มีความสุข มีความพึงพอใจทั้งด้านวัตถุ สังคม และจิตใจ รวมทั้งความสัมพันธ์ทางสังคมสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายใน ชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งองค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความ พึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอหรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงาน ดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์การ เป็นศูนย์รวมกิจกรรม ที่ประกอบกันเป็นหน่วยงานแล้วแบ่งหน้าที่กันทำ และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และบุคคลกับบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 5) ซึ่งสอดคล้องกับ Steers & Porter, 1979, p. 16) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้ของพนักงาน ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้นการกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของพนักงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มด้วย ซึ่งบรรยากาศ องค์การในองค์การหนึ่งอาจจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่งดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณา เป้าหมายและความพยายาม ต่างๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การของตนและ สอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงานของตนด้วยโดยบรรยากาศแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้นจะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นหลักแม้ ว่าบรรยากาศองค์การจะมีผล ต่อทัศนคติและพฤติกรรมการขาดงานของพนักงานแต่ก็ไม่สามารถคาดหวังได้ ว่าบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จึงกล่าวกล่าวได้ว่าว่าองค์การ เป็นรูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มมีการประสานงานกันตลอดเวลาตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทางมีการจัดระเบียบวิธีการทำงาน และการติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย บรรยากาศขององค์การเป็นสภาพแวดล้อม ในระบบงานของแต่ละสถานที่กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงความเป็นตนเอง องค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงานได้สำหรับบรรยากาศองค์การนั้นมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและรายละเอียดที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ ไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจิณสมาการ (2548, หน้า 10) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของพนักงาน

จันทนา ชุมทัพ (2548, หน้า 15) บรรยากาศองค์การนั้นเป็น สิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์การ เป็นศูนย์รวมกิจกรรม ที่ประกอบกันเป็นหน่วยงานแล้วแบ่งหน้าที่กันทำ และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และบุคคลกับบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2549, หน้า 97) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

อนุชา แซ่อึ้ง (2552, หน้า 8) บรรยากาศขององค์การ เป็นการรับรู้ของระดับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในองค์การใดองค์การหนึ่งเป็นประสบการณ์ที่ถูกสะสมมาโดยสมาชิกในกลุ่มมีอิทธิพลของกลุ่มคนและสามารถอธิบายในเชิงของคุณค่าของบทบาทหรือการรับรู้ขององค์การซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลและองค์การและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์การในการสร้างแรงจูงใจจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์การของสมาชิก

จงกลลดา พายดี (2552, หน้า 32) บรรยากาศองศ์การ หมายถึง องศ์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบๆตัว ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูภายใน องค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งทำให้ครูในองค์การมีความคิดความรู้สึกว่าสิ่งเหล่านี้มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของครูในองศ์การ

บัวไล อินทิลาด (2554, หน้า 10) บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้และเข้าใจต่อองค์การและครูในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลในองค์การ อันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่กำลังทำงานอยู่ทั้งผู้บริหารและมีปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

บราว และโมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 667) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าคือกลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนั้นจะต้องบรรยายถึงสภาพภายในองค์การ ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่งเป็นลักษณะที่คงทน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

มิลตัน (Milton, 1981) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การคือความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมภายในบุคคลในองค์การสามารถรับรู้ได้มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การมีลักษณะเฉพาะและบรรยากาศในแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน

ไฮแมน และคนอื่นๆ (Haimann et al., 1985, p. 417) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงบรรยากาศองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อคนในองค์การนั้นบรรยากาศ ซึ่งบรรยากาศสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ฮอย (Hoy, 1990, p. 197) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การหมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งสมาชิกในองค์การสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเองเช่นเดียวกับองค์การหรือหน่วยงาน

ฮาลปิน (Halpin, 1996, P. 132) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่กล่าวคือ บุคคลย่อมจะมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเององค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน

เดวิส (Devis, 1999, p. 58) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การหมายถึง สภาพแวดล้อมของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพ เหมือนบรรยากาศรอบๆ ตัว

ดูบริน (Drubrin, 2001, p. 230) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง แบบของความเป็นผู้นำ ทัศนคติ และวิธีการบริหารของผู้บริหาร

สรุป บรรยากาศองค์การ หมายถึงลักษณะสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ และเข้าใจต่อองค์การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลในองค์การซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบๆตัวที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูภายใน องค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งทำให้ครูในองค์การมีความคิดความรู้สึกว่าสิ่งเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของครูในอง ค์การ ซึ่งเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในองค์การเป็นศูนย์รวมกิจกรรม และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และบุคคลกับบุคคลโดยมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ นอกจากบุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานภายใต้นโยบายขององค์การมีการกำกับ ควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา มีโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การแล้ว ยังจะมีสภาพแวดล้อมในในองค์การที่พนักงานรู้สึกและรับรู้ได้ ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นกัน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้คือบรรยากาศขององค์การ บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นโดย บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของหน่วยงานหรือแผนกงานในองค์การเป็นอย่างยิ่งและ ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับปริมาณภาระงานในองค์การ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่การมีการบังคับบัญชาที่ดีบรรยากาศการทำงานเป็นแบบเปิด การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (สมยศ นาวีการ, 2547, หน้า 330) บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์การบรรยากาศองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานตลอดจนทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและจะผลต่อปริมาณงานด้วย เพราะถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ ดังสรุปได้ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2546, หน้า 228) กล่าวว่าความสำคัญของบรรยากาศองค์การใน แง่ที่ผู้บริหารใช้วิธีการปรับปรุงสัญญาทางจิตวิทยาระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพและทำให้องค์การประสบความสำเร็จเพราะองค์การจะประสบความสำเร็จไดนั้นคนในองค์การจะต้องมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีเมื่อคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดขึ้นในองค์การจะทำให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีเมื่อเกิดบรรยากาศองค์การที่ดีจะง่ายต่อการพัฒนาองค์การต่อไป

อารยา เจริญกุล (2545, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การดังนี้ ในองค์การแต่ละแห่งจะมีบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่มีปัจจัยอยู่สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและมีวิธีการบริหารงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานคำว่าบรรยากาศที่ดีไม่ได้หมายถึงเฉพาะสถานที่ทำงานที่สะอาดดา มีอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ครบครันเท่านั้นแต่หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารความขัดแย้งระหว่างองค์การกับคณะทำงานหากเกิดความ ขัดแย้งระหว่างคณะทำงานกับองค์การจะพบความเฉื่อยชาหมดกำลังใจ ผลผลิตลดลง ไม่มี สิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้น ดลอดจนการปฏิเสธโความเป็นผู้นำ และอำนาจหน้าที่ดังนั้นหากผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีองค์การมีความได้เปรียบ เพราะคณะทำงานจะมีความ ร่วมมือที่ดีในการดำเนินการต่างๆ เพื่อบรรลุภารกิจของส่วนรวม

จงกลลดา พายดี (2552, หน้า 33) ความสำคัญของบรรยากาศองค์การอยู่ที่การที่ผู้บริหารรู้จักใช้จิตวิทยาใน การครองใจสมาชิก โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกมีความเต็มใจและพอใจที่จะทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีและบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารงานในด้านการบริหาร ความขัดแย้ง เพราะ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บรรยากาศองค์การสามารถลดความขัดแย้งในองค์การ และสามารถทำให้ สมาชิกมีความเข้าใจ และรักใคร่ ลดความผูกพันธ์ขึ้นในองค์การ

อนุชา แซ่อึ้ง (2552, หน้า 9) บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์การเพราะมีส่วนใน การกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การโดยที่ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคลในองค์การขึ้นอยู่กับ บรรยากาศในองค์การ

บัวไล อินทิลาด (2554, หน้า 11) จะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลต่อการ ทำงานสูงกว่าบรรยากาศองค์การที่ไม่พึงประสงค์การสร้างเสริมบรรยากาศองค์การให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์ จะสามารถจูงใจให้ครูมีความตั้งใจที่จะทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตใน การปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงผลงานก็จะสูงขึ้น

สเตียร์ และพอร์ทเตอร์ (Steers & Porter, 1979, p. 364) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศ ขององค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่ ปฏิบัติงานในองค์การรวมทั้งมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนอกจากนี้ การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันหากไม่มีการพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (internal environment) ซึ่งเขาเรียกว่า"บรรยากาศองค์การ"(organizational climate) ที่มีส่วนกำหนด ทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน

บราวและโมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 420) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การจะช่วย กำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์การซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและ ความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อองค์การจากการที่บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของคนใน องค์การทำให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบบรรยากาศองค์การที่จะสนองตอบสนองต่อความต้องการ และความจำเป็นของพนักงานได้อย่างถูกต้องและหากจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การ แล้วจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การเป็นอันดับแรก

ดาวนีย์ เฮลรีเกล และสโลคัม (Downey, Hellrigel & Slocum; อ้างถึงใน ลลิตา พลพงษ์ 2547, หน้า 13) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การแบบต่างๆมีความสำคัญต่อครูในองค์การ กล่าวคือ

1) บรรยากาศองค์การที่ดีทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจากการศึกษาของ นิวเวลล์พบว่าบรรยากาศโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบปิด มีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจใน การทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความ พึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2) บรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จะทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ครูในองค์การ ดังที่ดูบรินได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือแบบของความ เป็นผู้นำ ทัศนคติ และวิธีการของผู้บริหารใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) บรรยากาศองค์การที่มีการกระจายอำนาจจะทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และ ความพึงพอใจของครูจากการศึกษาของลิทวินและสตริงเจอร์ พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศในการบริหาร แบบใช้อำนาจ หรืออำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง ครูต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศ แบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำครูมรความรู้สึกไม่พอใจในงาน ไม่มีความคิดริเริ่ม ส่วนในองค์การที่มีบรรยากาศ ร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกในองค์การ สภาพบรรยากาศขององค์การ ที่มุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าวจะมีผลทำให้ครูในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968; อ้างถึงใน บัวไล อินทิลาด, 2554, หน้า 10) มีความเชื่อว่า แง่มุมต่างๆ ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการสามารถศึกษาได้ด้วยบรรยากาศองค์การ ซึ่งสมาชิกองค์การต้องพิจารณาถึงลักษณะของสภาพสภาพแวดล้อมภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน

เฮลลิงเกล และสโลคัม (Hellriegel & Slocum, 1974; อ้างถึงใน บัวไล อินทิลาด, 2554, หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของพนักงานจะแปรไปตามการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานหากมีการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจแล้ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์การเร็วขึ้น

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Cohen & Keren, 2009; อ้างถึงใน พรตบุตรี จุฑะกนก, 2552, หน้า 30) โดยการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นการกระทำโดยความสมัครใจของบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การในการตอบแทน องค์การที่ทำให้บุคคลได้รับผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับ ซึ่งก็คือบรรยากาศองค์การ นักวิจัยส่วนมากเห็นว่าบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์การเมื่อสมาชิกใน องค์การรับรู้ว่าผลตอบแทนที่คาดหวังนั้นเป็นการตอบแทนขององค์การในการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ องค์การ ต้องการ เมื่อบุคคลรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่ดีบุคคลจะกระทำพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Vardi , 2001; อ้างถึงใน พรตบุตรี จุฑะกนก, 2552, หน้า 30) สภาวะแวด ล้อมในการทำงานที่ดีเช่นสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ระบบการให้รางวัลพิเศษ การช่วยในเรื่องปรับตัวของพนักงานใหม่การได้รับการสนับสนุนความร่วมมือและความหลากหลายในงาน มีส่วนช่วยยกระดับพฤติกรรมการทำงานให้เพิ่มขึ้นได้ดังนั้นสิ่งหนึ่งที่บุคคลเลือกใช้ในการตอบแทนผลประโยชน์หรือสิ่งต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การคือการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและยังพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าบุคคลที่รับรู้ว่าองค์การได้ให้ผลตอบแทนในสิ่งที่ต้องการโดยการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เพิ่มมากขึ้น

จากความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานการจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์การ บรรยากาศองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานตลอดจนทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและจะส่งผล ต่อปริมาณงานด้วยเพราะถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ

2.3.3 แบบของบรรยากาศองค์การ

การศึกษาแบบบรรยากาศองค์การมีนักวิชาการทางด้านการจัดการหลายท่านกล่าวถึงไว้ดังนี้

ลิเคิร์ท (Likert, 1961, pp. 223-236) ดังกล่าวนั้นได้ชี้ให้เห็นถึงมิติทางด้านบรรยากาศองค์การหรือระบบองค์การ (system of organization) 4 แบบ ที่มีความหมายดังต่อไปนี้ คือ

1) บรรยากาศแบบเผด็จการ (exploitive authoritarian) บรรยากาศในองค์การระบบนี้ผู้บริหารไม่มีความเชื่อมั่นไม่มีความจริงใจและไม่มีความไว้วางใจต่อครูในองค์การเลยผู้นำแบบนี้จะไม่ให้ครูในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใดๆ ผู้บริหารตัดสินใจเพียงคนเดียวและลงนามตามสายการบังคับบัญชาและให้บุคคลในองค์การดำเนินการตามที่ตัดสินใจไปมาตรฐานและวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบนี้จะถูก

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

กำหนดไว้ตายตัวโดยผู้บริหารผู้บริหารใช้การข่มขู่ครูในองค์การ หรือวิธีการลงโทษทางวินัยเมื่อครูในองค์การไม่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มอบไว้ ครูในองค์การจะรู้สึกกลัวผู้บริหารมาก พฤติกรรมการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีน้อยมาก มีการใช้อำนาจและความเป็นปฏิปักษ์ ความไม่พึงพอใจแผ่ไปทั่วองค์การ การติดต่อสื่อสารเริ่มจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง นโยบาย กฎเกณฑ์ และการตัดสินใจถูกกำหนดโดยผู้บริหาร แต่อาจจะมีการปล่อยให้มีการร่วมกันรับผิดชอบในการตัดสินใจได้เพียงเล็กน้อยและต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ นอกจากจะมีการกำหนดรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูในองค์การโดยเฉพาะระหว่างลำดับขั้นของตำแหน่งแล้วโครงสร้างการควบคุมบังคับบัญชาจะถูกรวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

2) แบบเผด็จการมีศิลป์ (benevolen tauthoritarian) เป็นบรรยากาศองค์การที่แตกต่างจากจากบรรยากาศองค์การแบบแรกแต่ก็มีลักษณะคล้ายกันมากกล่าวคือผู้บริหารยังคงสั่งการอยู่แต่ครูในองค์การสามารถวิจารณ์คำสั่งได้โดยทั่วไปผู้บริหารยอมรับความเห็นหรือแนวคิดของผู้ร่วมงานและอาจขอความเห็นหรือแนวคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ในการตัดสินใจบ้างอนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้บ้างแต่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับหรือนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ผู้บริหารแสดงถึงท่าที่ไว้วางใจและมีความจริงใจต่อครูในองค์การมีวิธีการจูงใจด้วยการให้รางวัลบ้างเมื่อบุคคลากรในองค์การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายแต่บางครั้งก็มีการบังคับมีการให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกันในองค์การระหว่างผู้บริหารกับครูในองค์การโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างได้บ้างแต่ก็เป็นไปด้วยความระมัดระวังและครูในองค์การยังเกรงกลัวผู้บริหารอยู่องค์การแบบนี้จะมีความคล่องตัวบางอย่างในการปฏิบัติงาน แต่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดและระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

3) แบบปรึกษาหารือ (consultative) เป็นองค์การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการไว้วางใจ มีความเชื่อมั่น และมีความจริงใจต่อครูในองค์การมีการขอคำแนะนำและให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือใช้ในการตัดสินใจอยู่เสมอ ผลตอบแทนจะถูกนำมาจูงใจด้วยการให้รางวัลครูในองค์การครูในองค์การจะรู้สึกเป็นอิสระเมื่อปรึกษางานกับผู้บริหาร นอกจากจะเป็นบรรยากาศที่ให้การยกย่องและปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การการสื่อสารส่วนใหญ่เป็นการติดต่อสื่อสารมีสองทาง ดังนั้นจึงมีการร่วมมือร่วมใจกันในองค์การ มีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้บ้างเป็นครั้งคราว และมีความพึงพอใจสูงพอสมควรเกี่ยวกับความสำเร็จของตนเอง

4) แบบมีส่วนร่วม (participative group) การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในรูปแบบนี้จะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้การสนับสนุนและจริงใจต่อครูในองค์การมาก ผู้บริหารจะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนำแนวความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาปฏิบัติมีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจการติดต่อสื่อสารมีทั้งแนวตั้งคือจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างคือการสื่อสารจากผู้บริหารสู่ผู้ร่วมงานจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนคือจากผู้ร่วมงานสู่ผู้บริหารและตามแนวนอนคือการติดต่อระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันด้วยดังนั้นจึงมีปฏิสัมพันธ์กันและกันและเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารและครูในองค์การเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร ทำให้มีการทำงานเป็นทีมให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการจูงใจครูในองค์การไม่เพียงแต่ใช้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่ยังพยายามทำให้ครูในองค์การรู้สึกว่าพวกเขามีคุณค่าและมีความสำคัญ นอกจากนี้ยังมีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การสูงมาก

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 45–65) แบ่งแบบบรรยากาศ ออกเป็น 3 แบบ คือ

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1) บรรยากาศแบบมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจให้การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจจากครู ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างที่บีบบังคับน้อย ให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม

2) บรรยากาศมุ่งการใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานครูยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถาบันอยู่ในระดับสูงกระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นที่ไม่ลงรอย

3) บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เน้นความรับผิดชอบส่วนตน มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยงและมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี สร้างความประทับใจ ที่ครูเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, pp. 7-8) ได้ให้แนวความคิด ของบรรยากาศองค์การ 8 แบบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความยอมรับนับถือ (respect) ครูทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับความรู้และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันทั้งผู้บริหารครูและนักเรียนในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ (Fox, et al., 1973, p. 7) ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับอำนาจ ตามกฎหมายให้เป็นผู้นำในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานอีกทั้งเป็นผู้ที่มีบทบาท ต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงานบทบาทสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพก็คือการสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาความยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยด้านสังคมมนุษย์ในสถานศึกษามนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถของ ตนเอง ซึ่งเกี่ยวกับความ ต้องการของมนุษย์นี้มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎี Maslow's need-hieracy theory โดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับโดยมีหลักเบื้องต้น 3 ประการคือ

(1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป

(2) อิทธิพลใดๆ จะมีผลต่อมนุษย์ก็ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการระดับนั้นๆ เท่านั้นหากความต้องการระดับนั้น ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็หมดความหมายไปและไม่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น

(3) ความต้องการของมนุษย์จะมีเป็นลำดับขึ้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนอง แล้ว ความต้องการระดับสูงขึ้นก็จะตามมา (Maslow; อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัพ, 2548, หน้า 34)

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ มีดังนี้

ระดับ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (psiological need) เป็นความต้องการระดับต่ำซึ่งได้แก่ต้องการแก้ความกระหายหิว ต้องการทางเพศ ต้องการขจัดความเจ็บปวดทางด้านร่างกายต้องการสัมผัสพักผ่อนหลับ ต้องการดมกลิ่นและรสนิยม

ระดับ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (safe and security need) ได้แก่ต้องการความปลอดภัย ต้องการการคุ้มครอง ต้องการเป็นอิสระจากอันตราย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ สำนักวิทยบริการ

ระดับ 3 ความต้องการด้านสังคม (social or belongingness need) ซึ่งได้แก่ต้องการคบหาสมาคม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการเพื่อน

ระดับ 4 ต้องการการยอมรับในสังคม (esteem need) ซึ่งได้แก่ต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น นับถือตนเอง ต้องการให้มีคุณค่า

ระดับ 5 ต้องการความสำเร็จ (self-actualization or self realization) อันได้แก่ต้องการบรรลุเป้าประสงค์ตามความสามารถของตน ต้องการพัฒนาความสามารถของตน ต้องการสิ่งที่เหมาะสมและที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

ในสังคมของสถานศึกษาครูทุกฝ่ายตลอดจนนักเรียนก็ต้องการความยอมรับนับถือจากคนอื่น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะแสดงพฤติกรรมให้ครูในสถานศึกษายอมรับนับถือนอกจากนี้ความยอมรับนับถือระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียน และนักเรียนด้วยกันเองก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อทุกคนได้รับยอมรับนับถือแล้วย่อมมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จนอกเหนือจากความยอมรับนับถือที่จะต้องสร้างให้มีในสถานศึกษาแล้วการสร้างความยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครองนักเรียนให้มีต่อสถานศึกษาก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งเช่นเดียวกัน เพราะหากได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชนแล้วสถานศึกษาจะได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในด้านต่างๆ จากชุมชนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุจุดประสงค์

2) ความไว้วางใจ (trust) ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้นการที่ครูทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกันไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง และหน่วยงาน (Fox, et al., 1973, p. 7) ความไว้วางใจระหว่างครูทุกฝ่ายในสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงสภาพบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาแต่ถ้าครูในสถานศึกษาขาดความ ไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะทำให้บรรยากาศในสถานศึกษาไม่ดีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมต่อเพื่อนร่วมงานทุกๆ ระดับเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจกันระหว่างครูทุกระดับให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งความรู้สึกไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้อื่นให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันที่แสดงออกไป ความไว้วางใจเป็น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้งานของสถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์ เกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2521, หน้า 135-138) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานกับบุคคลแต่ละประเภทในสถานศึกษาซึ่งจะทำให้เกิดความไว้วางใจขึ้นได้ดังนี้

1) การทำงานกับผู้บริหาร เมื่อต้องทำงานร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูทุกคนควรปฏิบัติดังนี้

(1) ทำงานให้ดีทำงานให้เต็มเวลาและเต็มความสามารถ หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ

(2) ผู้บริหารย่อมมีความคิดเห็นและความปรารถนาดีต่อสถานศึกษาของเราดังนั้นจึงพยายามหาทางให้ความคิดของผู้บริหารให้เป็นความจริงและเกิดผลดี

(3) ผู้บริหารย่อมมีเหตุผลในการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจนั้นครูอาจตามไม่ทันดังนั้นควรยอมรับการตัดสินใจของผู้บริหาร

(4) คนทุกคนต้องการเห็นตัวเองสำคัญ ดังนั้น จึงควรยกย่องผู้บริหารตามควรแก่ฐานะ

(5) ผู้บริหารเป็นปุถุชนธรรมดา ย่อมต้องมีผิดและพลาด จึงไม่ควรเห็นพ้องด้วยหรือปฏิเสธตลอดเวลา ถ้าจะคัดค้านก็ควรดูกาลเทศะและมีเหตุผลพอพร้อมทั้งเสนอแนวทางใหม่เพื่อการปฏิบัติมิใช่ว่าปฏิเสธแล้ว ก็ไม่ทราบว่าจะทำอย่างไรต่อไป

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

(6) เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดีครูควรจะเรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บริหารด้วย

(7) โดยปกติผู้บริหารก็มีงานมากอยู่แล้ว จึงไม่ควรรบกวนผู้บริหาร ด้วยเรื่อง เล็กๆ น้อยๆ

(8) การสรรเสริญลับหลังอาจไม่เป็นไร แต่เป็นการไม่สมควรที่จะนินทาผู้บริหารลับหลัง

(9) ย่อมเป็นการเหลือวิสัยที่จะให้ทุกคนเห็นด้วย ดังนั้น จึงอย่าโกรธเมื่อผู้บริหารไม่เห็นด้วยกับความคิดของตน

(10) ไม่ควรบ่นถึงความลำบากในการปฏิบัติงานต่อหน้าผู้บริหาร เพราะจะกลายเป็นว่าไม่อดทน ไม่สู้งาน

(11) ถ้าจะปรึกษางานกับผู้บริหาร ก็ควรดูให้เหมาะสมกับเวลาและโอกาสมิฉะนั้นจะกลายเป็นการรบกวนหรือประจบ

(12) หมั่นประเมินผลการทำงานของตนเองเป็นระยะๆ เช่นถูกถามความเห็นบ้างหรือเปล่า ถูกตำหนิบ้างไหม ถูกสั่งงานข้ามหัวบ้างหรือไม่แล้วพยายามหาสาเหตุและวิธีแก้ไข

2) การทำงานกับเพื่อน ในหมู่เพื่อนครูด้วยกัน ครูทุกคนควรปฏิบัติตนดังนี้

(1) พยายามเข้าหาเขาก่อน ให้เห็นว่า เขาก็เป็นคนสำคัญ

(2) มีความจริงใจต่อคนอื่น

(3) หลีกเลี่ยงการนินทา ถ้าหากเรานินทาเพื่อน เพื่อนก็คงจะนินทาเราบ้าง

(4) อย่าผลักหรือซัดทอดความผิดให้กับคนอื่น ในเมื่อเป็นความผิดของเรา

(5) ยกย่องชมเชย และสรรเสริญตามโอกาสอันควร

(6) ให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความจริงใจ

(7) รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ความคิดเห็นของคนอื่นมีค่าแก่การรับฟังฟังแล้ววิเคราะห์ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป

(8) หลีกเลี่ยงการทำตนเหนือเพื่อน

(9) ให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย คงเส้นคงวากับเพื่อน

(10) มีใจกว้างพอประมาณ รู้จักที่จะ"ให้" บ้าง

(11) หลีกเลี่ยงการขอร้องหยุมหยิม เมื่อสิ่งนั้นเราก็ทำได้

(12) พบปะสังสรรค์กับเพื่อนตามสมควร ทำงานต้องมีเพื่อน เราจะอยู่คนเดียวไม่ได้

3) การทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น คนส่วนมากมักจะละเลย ไม่ใส่ใจและไม่เห็นความสำคัญ แท้ที่จริงแล้วครูส่วนใหญ่ในสถานศึกษาก็คือผู้ใต้บังคับบัญชา งานจะสำเร็จหรือ ล้มเหลวขึ้นอยู่กับเขาเหล่านี้เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวผู้บริหารควรปฏิบัติดังนี้

(1) รู้จักควบคุมตนเอง เช่น อย่าโมโหฉุนเฉียว อย่าหลงอำนาจ อย่าหลงว่าตัวเองเก่งกว่าคนอื่น อย่าตัดสินใจเวลาโกรธ และอย่าเลือกที่รักมักที่ชัง

(2) รู้จักส่งเสริมกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น พยายามเอาใจเขามาใส่ใจเราแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชายกย่องเมื่อเขาทำความดีเอาใจใส่และเห็นใจในความยากลำบากของเขาบ้างแต่ถ้าเขาน้อยใจคงต้องใช้เวลานานมากกว่าจะหายได้

(3) รู้จักการให้รางวัล เช่น ให้รางวัลที่เป็นเครื่องแสดงน้ำใจมากกว่าจะเป็นเครื่องแสดงสินน้ำใจ ใครทำดีให้รางวัลตอบแทน ให้รางวัลพอเหมาะกับผลงานที่กระทำสำเร็จ หลีกเลี่ยงการ

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ข่มขู่และขู่เข็ญ ให้รางวัลดีกว่าการทำโทษ และให้รางวัลโดยไม่ทำให้รางวัลนั้นเป็นเครื่องทำให้คนอื่นเกลียดชังเขา

(4) รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ เช่น อย่าตำหนิต่อหน้าคนอื่น หลีกเลี่ยงการตำหนิอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย ตำหนิว่าอะไรผิดดีกว่าตำหนิว่าใครผิด ก่อนจะตำหนิให้ฟังความคิดเห็นของเขาก่อนวิจารณ์หรือตำหนิด้วยอาการสุภาพ มิใช่ตำหนิเวลาโกรธ

(5) รู้จักฟัง เช่น ฟังให้มาก แสดงความเอาใจใส่และตั้งใจฟัง ฟังเพื่อหาข้อยุติมิใช่เพื่อขัดแย้ง หรือจับผิด ฟังให้ตลอดอย่าขัดจังหวะถ้าไม่จำเป็น และพูดเท่าที่จำเป็น

(6) รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นสนใจเอาใจใส่และพิทักษ์ผลประโยชน์ของเขาพยายามประสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาใครดีพยายามสนับสนุนอย่ากักกันหรือสกัดกั้นใครเดือดร้อนพยายามหาทางช่วยเหลือเอาใจใส่ทุกข์สุขส่วนตัว และครอบครัวของเขาบ้าง

(7) ชี้แจงความเคลื่อนไหวของสถานศึกษา เช่น ชี้แจงนโยบายของสถานศึกษา อย่างชัดเจนและรัดกุม อย่าปล่อยให้เขาทราบจากข่าวลือตามข้อข้องใจ เปิดช่องทางของการสื่อสาร ให้ดำเนินไปโดยสะดวก ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของสถานศึกษาอยู่เสมอ

(8) ใช้งานให้เหมาะสมกับคน ผู้นำควรนึกอยู่เสมอว่าทุกคนมีความสามารถดังนั้นจึงควรใช้ความสามารถของเขาให้เต็มที่เปิดโอกาสให้เขาอาสางาน เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ทำงานในสิ่งที่เขามั่นใจว่าจะทำได้สำเร็จ

(9) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพผู้บริหารควรระลึกเสมอว่าความก้าวหน้าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ดังนั้น จึงควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้เขามีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการบำรุงขวัญในการทำงาน

ครูทุกฝ่ายในสถานศึกษาซึ่งจะเป็นการส่งผลให้บรรยากาศในสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่ดีน่าสัมผัส ตลอดจนส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามจุดประสงค์การไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงานบางครั้งก็ย่อมเกิดจากการประสานงาน (coordination) และการติดต่อสื่อสาร (communication) ในหน่วยงานใดมีการประสานหรือสื่อสารในทางสร้างสรรค์ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งมีนักการศึกษาให้ความเห็นไว้ดังนี้

ประพันธ์ สุริหาร (2541, หน้า 87) ให้ความเห็นว่า การสื่อสารเป็นสื่อที่นำความต้องการความนึกคิดจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา และจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา

ธงชัย สันติวงศ์ (2543, หน้า 423) ได้ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสารหมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดหรือข่าวสารข้อมูลซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจและเชื่อใจระหว่างกันเพื่อให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้

สมยศ นาวีการ (2544, หน้า 202) กล่าวถึงความจำเป็นของการประสานงานไว้ว่า เมื่อผู้บริหารทำการแบ่งงานเป็นหน้าที่หรือแผนงานเฉพาะพวกเขามีความมุ่งหมายเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตขององค์การของพวกเขา แต่ถึงอย่างไรก็ตามในขณะเดียวกันพวกเขาจะต้องประสานกิจกรรมต่างๆ ที่มีการแบ่งกันทำเหล่านี้ ด้วยการประสานงานเป็นกระบวนการของการทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกิจกรรมและเป้าหมายของแผนต่างๆ ขององค์การที่แยกจากกันเพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวีการ (2544, หน้า 420) ได้ให้ความหมายการติดต่อสื่อสารไว้ว่า เป็นการถ่ายทอดข้อมูลและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งด้วยวิถีทางของสัญลักษณ์ที่มีความหมาย เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานและอาจมีผลทำให้ความสัมพันธ์ของครูในหน่วยงานเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงก็ได้ ดังนั้น จึงถือได้ว่าการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหาร

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏ...

3) การมีขวัญกำลังใจสูง (high morale) บุคคลที่มีขวัญสูงมีความรู้สึกที่ดีที่เกิดขึ้นและเป็นความรู้สึกของคนที่จะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกขณะ (Fox, et al., 1973, pp. 7-8) ขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าขวัญกำลังใจของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมากคนมีความรู้ความสามารถแม้จะไม่สูงนักแต่มีขวัญกำลังใจดีการทำงานอาจได้ผลมากกว่าคนที่มีความรู้ความสามารถแต่ขวัญกำลังใจไม่ดีและได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับขวัญกำลังไว้เช่น

ฟลิบโป (Flippo; อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัพ, 2548, หน้า 39) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (Washington & Watson; อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัพ, 2548, หน้า 39) มีความเห็นสนับสนุนว่า ผู้บริหารคือกุญแจสำคัญในการสร้างหรือบั่นทอนขวัญกำลังใจในสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นในการทำงานตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานโดยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะให้การปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นจะต้องหมั่นตรวจตราขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอยู่เสมอ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างขวัญกำลังใจและความพอใจให้แก่ครูในองค์การเพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ มีความตั้งใจมีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุข และพึงพอใจในงานที่ทำ

4) การมีโอกาสในการทำงาน (opportunity for input) ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญๆได้แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและรู้ว่าความคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณา ความมุ่งหวังของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเกิดประสิทธิผล (effectiveness) และมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุจุดประสงค์ดังกล่าวได้คือการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและตัดสินปัญหาสำคัญๆ ของสถานศึกษา (Fox, et al., 1973, pp. 7-8) ในการบริหารงานยุคปัจจุบัน เป็นการบริหารงานโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า ข) ได้กล่าวไว้ว่าอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโดยผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาอันประกอบด้วยครูผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา กิจการต่างๆ สถานศึกษาควรให้ครูในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือที่เรียกว่าการตัดสินใจโดย กลุ่มบุคคลนั่นคือ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูของกลุ่มได้ร่วมกัน ใช้ความคิดพิจารณาตัดสินปัญหา และเลือกทางเลือกที่ดีจะทำให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความพอใจในสิ่งที่ต้องการ มีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับและที่ดีที่สุด คือ การให้มีการนำเอาทางเลือกมาอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับกันว่าการตัดสินใจควรจะได้รับการช่วยเหลือจากคนอื่นเพื่อจะให้การตัดสินใจดีที่สุด

5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) ครูทุกคนในสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ สังคมทักษะทางกายภาพ ความรู้และเจตคติ (Fox, et al., 1973, p. 8)

จรูญ มุ่งการนา (2534, หน้า 8) กล่าวว่าสถานศึกษาเป็นองค์การที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนของชาติผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในสถานศึกษาผลการศึกษาของสถานศึกษาจึงฝากไว้กับผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าการจัดการศึกษามีคุณภาพประชาชนก็จะมีคุณภาพด้วย

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521, หน้า 33-36) ได้ให้ทัศนคติว่าในสภาพปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็วมาก สถานศึกษาจึงมีหน้าที่ที่จะปรับกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อสร้างให้นักเรียนคุณภาพพอที่จะออกไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมั่นใจการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมของสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นบรรยากาศในสถานศึกษาได้อีกประการหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าคณะครูมีความกระตือรือร้นให้ความสนใจในการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ รอบตัว เป็นคนทันเหตุการณ์สามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาสอนให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้และนักเรียนมีความสุขที่ได้เรียนตามแผนงาน หรือโครงการต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ก็จะสะท้อนให้เห็นบรรยากาศที่ดีได้แต่ถ้าหากคณะครูยังใช้วิธีการสอนแบบ เก่าไม่สนใจค้นคว้าหาความรู้นักเรียนไม่มีความสุขกับการเรียนก็จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพบรรยากาศ ที่ไม่ดีผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้นำที่มีการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการสอนการร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพหรือความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวความคิดใหม่ทางการศึกษาดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทเพื่อให้บรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาดีขึ้น ดังต่อไปนี้

1) บทบาทของผู้บริหารกับโปรแกรมการเรียนการสอนผู้บริหารเป็นต้องเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอน การปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอนจึงเป็นเรื่องสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอนนั้น ควรทำเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ประเมินผลโปรแกรมที่มีอยู่เดิมในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงข้อกำหนดทางวัฒนธรรม เป้าประสงค์ของชุมชนจุดประสงค์เฉพาะของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียนซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณา ว่าจุดประสงค์ของสถานศึกษาสังคมกับความต้องการของนักเรียนสอดคล้องกันหรือไม่ สอดคล้องต้องกลับมาพิจารณาใหม่แต่ถ้าหากสอดคล้องก็ดำเนินการในขั้นที่ 2 ต่อไป

ขั้นที่ 2 การวางแผนเพื่อปรับปรุงโปรแกรม ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเรื่องหรือสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นและการวิจัยเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการประสานพลังกันเพื่อเปลี่ยนแปลงระหว่างนักเรียน ชุมชน และคณะครูผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่า การวางแผนเพื่อปรับปรุงดีพอแล้วหรือยังถ้ายังไม่ดีพอก็ต้องกลับมาวางแผนเพื่อปรับปรุงใหม่ถ้าดีแล้วก็ดำเนินต่อไปในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 3 การนำโปรแกรมที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความร่วมมือและการสนับสนุนของคณะครูทรัพยากรและเครื่องช่วยตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการปรับปรุงมีเพียงพอหรือไม่ และได้ให้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก่ชุมชนและได้รับการสนับสนุนมากน้อยเพียงใดผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าโปรแกรมที่ปรับปรุงแล้วนี้สามารถจะนำไปใช้จริงได้หรือไม่ถ้ายังไม่มีทางเป็นไปได้ก็ต้องกลับมาปรับปรุงใหม่ถ้าเชื่อว่าสามารถเป็นไปได้ก็ดำเนินการต่อไปในขั้นที่

ขั้นที่ 4 การประเมินผลโปรแกรมใหม่ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลที่เกิดจากโปรแกรมใหม่โดยกระบวนการทดสอบโดยอาศัยการทดสอบแบบอิงกลุ่ม (norm referenced test) การทดสอบแบบอิงเกณฑ์ (criterion referenced test) และการทดสอบอื่นๆ ถ้าผลของโปรแกรมใหม่ออกมาเป็นที่น่าพอใจก็สามารถนำ โปรแกรมใหม่นี้ไปใช้ต่อไปได

2) บทบาทของผู้บริหารกับครูผู้สอนผู้บริหารควรแสดงบทบาทของผู้นำเกี่ยวกับครูผู้สอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การจัดหาครูใหม่ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของครูใหญ่เกณฑ์และกระบวนการคัดเลือก ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 ปฐมนิเทศครูใหม่ในขั้นนี้ผู้บริหารควรแนะนำครูใหม่ให้คุ้นเคยกับครูเก่าชุมชนที่สถานศึกษา ตั้งอยู่และนักเรียน ซึ่งได้แก่ลักษณะทางสังคม ภูมิหลัง และอื่นๆ

ขั้นที่ 3 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติในขั้นนี้ผู้บริหารจะต้องให้ครูทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานใหม่ และลำดับขั้นของการบังคับบัญชา

ขั้นที่ 4 การพัฒนาครูอาจารย์ผู้บริหารจำเป็นต้องหาทางปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาคณะครูอาจารย์ซึ่งอาจทำได้โดยไปดูครูสอนและให้โอกาสครูไปดูผู้อื่นสอนบ้างให้คำปรึกษาเป็นการส่วนตัว การให้โอกาสไปเยี่ยมเยียนสถานศึกษาอื่น การให้เข้าร่วมสมาคมวิชาชีพและการอบรมครูประจำการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลคณะครูในขั้นนี้ผู้บริหารจะต้องเข้าใจว่าจะประเมินผลเมื่อไรเพื่ออะไรเรื่องอะไร และจะใช้วิธีการประเมินอย่างไร บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับเรื่องนี้อาจจะไม่จำเป็นต้องกระทำทุกขั้นตอน การทำเฉพาะในสิ่งที่จำเป็นเท่านั้น

3) บทบาทของผู้บริหารกับนักเรียน ผู้บริหารจะต้อง ศึกษาและพิจารณา ดังนี้

(1) ความสอดคล้องของค่านิยมระหว่างนักเรียนกับคณะครู

(2) การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

(3) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

(4) การให้นักเรียนมีส่วนปกครองกันเอง

(5) การจัดบริการต่างๆ ให้แก่นักเรียน

(6) วินัยและการลงโทษ

(7) เสรีภาพของนักเรียน

4) บทบาทของผู้บริหารกับการเงินและอาคารสถานที่ภารกิจของผู้บริหารในด้านนี้มีสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร จะต้องพิจารณา ดังนี้

(1) การทำงบประมาณ

(2) การควบคุมการใช้จ่าย

(3) การซื้อและการจ้าง

(4) การวางแผนการก่อสร้างอาคารใหม่และการใช้สถานที่ให้เป็นประโยชน์

(5) การบำรุงรักษาอาคารสถานที่

5) บทบาทของผู้บริหารกับชุมชน งานของผู้บริหารในด้านนี้ที่สำคัญๆ ได้แก่

(1) การวิเคราะห์สังคมวิเคราะห์ถึงลักษณะของชุมนุมชน ความต้องการและค่านิยมของชุมนุมชน

(2) การสื่อสารกับชุมนุมชนผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมนุมชน ให้ข้อมูลของสถานศึกษาแก่ชุมชน

(3) การหาทางให้ชุมนุมชนสนับสนุนสถานศึกษา

จากบทบาทดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการที่จะตอบสนองความต้องการของนักเรียนในด้านวิชาการสังคมทักษะทางกายภาพและเจตคติดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้ดีตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของสังคมเพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ดังกล่าว

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สรุปความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง บุคลากรในองค์การ ได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการและมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทางด้านวิชาชีพ รวมถึงได้รับการส่งเสริมทั้งด้านความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์และความเจริญทางเทคโนโลยี และยังได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่องโดยที่ผู้บริหารคอยแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

6) การผนึกกำลัง (cohesiveness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษา โดยมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยากจะอยู่ที่สถานศึกษาแห่งนี้และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและช่วยเหลือบุคคลอื่นในสถานศึกษา (Fox, et al., 1973, p. 8) ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนปรารถนาที่จะพบแต่ความสำเร็จ ปัญหาที่เผชิญหน้ากับผู้บริหารทั้งหลายก็คือทำอย่างไรจึงจะทำให้งานสำเร็จ การปฏิบัติราชการเป็นการรวมพลังทั้งหลายด้วยความสามัคคีเพื่อให้งานสำเร็จความสามัคคีและความร่วมมือในการทำงานจะมีมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับคนผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถผนึกกำลังสร้างความร่วมมือกันของผู้ใต้บังคับบัญชาได้สูง งานก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีผู้บริหารจึงต้องมีภาวะ ผู้นำ (leadership) สูงสำหรับการผลักดันหรือการผลึกกำลังเพื่อนำองค์การไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีนักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ประพันธ์ สุริหาร (2541, หน้า 100) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า เป็นสภาพความสัมพันธ์รูปหนึ่งที่ผู้นำสามารถทำให้คนอื่นดำเนินการในกลุ่มมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจ มีความมั่นใจเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำ ด้วยความจริงใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์

เศาวนิต เศาณานนท์ (2542, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือ กลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือขององค์การนั้นเป็นเป้าหมาย

รังสรรค์ ศรีประเสริฐ (2544, หน้า 12) มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้นำตามกฎหมายจะทำหน้าที่บริหารและการจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าผู้ที่บริหารจะใช้อิทธิพลของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนเอง ในการที่จะผนึกกำลัง สร้างความสมัครสมาน สามัคคีและความร่วมมือให้เกิดขึ้นในหมู่ครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์อย่างเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารจะต้องอาศัยทรัพยากรของการบริหารที่เรียกว่า 4m คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) จากทรัพยากรการบริหารทั้ง 4 ประการนี้

"คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด (Terry; อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัพ, 2548, หน้า 44) ได้ให้แนวคิดว่า ความสำเร็จในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับ สิ่งต่อไปนี้

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1) จัดหาครูที่มีความสามารถ กำหนดนโยบายหรือจุดประสงค์ในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าจะทำงานกันอย่างไรและจะทำอะไร นั่นคือ การอธิบายวิธีการทำงาน และลักษณะงานที่จะทำ

2) การมอบอำนาจหน้าที่ให้

3) ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถทำงานได้สำเร็จจากแนวความคิดที่ว่า "คน" เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546, หน้า 127-128) กล่าวว่า จากประสบการณ์ในการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานพอที่จะสรุปสาระสำคัญบางประการได้ดังนี้

1) ผู้นำหรือหัวหน้าแต่ละคนใช้เวลาอยู่กับคนอื่น หรือติดต่อกับคนอื่นมากกว่าใช้เวลาอยู่ตามลำพังคนเดียว

2) ในวงงานของรัฐบาลและเอกชนคนถูกให้ออกจากงานเพราะขาดความรู้มีน้อย แต่ถูกไล่ออกหรือให้ออกเพราะเข้ากับคนอื่นไม่ได้มีมาก

3) คนไม่ได้รับการเลื่อนฐานะ ตำแหน่งเพราะไม่มีความรู้มีเพียงส่วนน้อย แต่คนไม่ได้รับการเลื่อนฐานะไม่ได้เลื่อนตำแหน่งเพราะเข้ากับคนไม่ได้มีมากจากแนวคิดที่กล่าวมาจะเห็นว่า คน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงานความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้นำหรือหัวหน้าในการทำงานหรือการปฏิบัติราชการย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกับคนเป็นประการสำคัญความสามารถในการทำงานของมนุษย์แบ่งออกได้ 3 ระดับ ดังนี้ 1) ตนเองไม่ทำงานหวังแต่จะคอยความช่วยเหลือจากผู้อื่นงานย่อมล้มเหลวไม่เกิดผลสำเร็จ 2) ตนเองทำงานคนเดียว ไม่ขอความช่วยเหลือร่วมมือจากผู้อื่นและเพื่อนก็ไม่ช่วยทำให้งานงานที่ทำอาจจะ สำเร็จบ้าง แต่ก็คงเป็นส่วนน้อย 3) ตนเองทำและได้รับความช่วยเหลือ ร่วมมือจากผู้อื่นเป็นอย่างดีงานนั้นย่อมสำเร็จสมตามความมุ่งหมาย

7) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ควรจัดทำโครงการงานสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปราศจากแรงกดดัน และความขัดแย้ง (Fox, et al., 1973, p. 8) สถานศึกษาเป็นสถาบันที่ควรจัดทำโครงการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ก้าวหน้าและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาต้องพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่การปรับปรุงต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมโดยพิจารณาสิ่งที่ต้องการ ปรับปรุงว่าสามารถทำได้หรือไม่

สถานศึกษาต้องสามารถดำเนินการปรับปรุงโครงการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการปรับปรุงสถานศึกษาโดยจะต้องมีการวางแผนกิจกรรมและสร้างประสบการณ์ที่จะทำให้มีโปรแกรมหรือโครงการที่เหมาะสมในอันที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์ของการเรียนการสอน หรือผลที่ได้รับในการจัดการศึกษา ไม่ว่าในระดับใดก็ตาม จะต้องมุ่งให้ผู้รับการศึกษามีพัฒนาการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความคิด ด้านจิตใจ และด้านทักษะทางกายภาพ การที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุการพัฒนาทั้ง 3 ด้านนั้น สถานศึกษาจะต้องมีโครงการที่ดีอยู่เสมอทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมและแสวงหาวิธีการที่จะตรวจสอบและติดตามผลงานหรือโครงการเหล่านั้นอยู่เสมอบทบาทดังกล่าว 1) เป็นผู้ริเริ่มและ ส่งเสริมการจัดทำโครงการ 2) พิจารณาและประเมินความสำคัญของโครงการร่วมกันกับคณะครู 3) ติดตามและช่วยเหลือการดำเนินงานของโครงการ 4) ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโครงการ 5) เป็นผู้ประเมินหรือแต่งตั้งคณะครูทำการประเมินผลโครงการ 6) เป็นผู้ตรวจสอบและตัดสินใจในการปรับปรุงโครงการอย่างต่อเนื่อง 7) เผยแพร่ผลที่ได้จากโครงการ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

8) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring) ครูในองค์การมีความรู้สึกว่าบุคคลอื่นๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะบุคคลหนึ่งซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคมและเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรทุกคนบนพื้นฐานของความยุติธรรมและ เสมอภาค (Fox, et al., 1973, p. 8) คนในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าบุคคลอื่นมีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะที่เป็นมนุษย์ผู้หนึ่ง ซึ่งร่วมอยู่ในสังคมแต่ละคนจะต้องรู้และเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงานได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การครูในหน่วยงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานได้ให้ผลตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจและสามารถสนองตอบความต้องการของเขาได้ซึ่งได้แก่เงินเดือนและเงินสวัสดิการครูได้รับเป็นประจำอยู่แล้วแต่ในส่วนของผลตอบแทนทางด้านจิตใจนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างให้ครูในสถานศึกษามีความพึงพอใจที่จะทำงานวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารจะสร้างความพึงพอใจ ให้แก่บุคคลกรในสถานศึกษาก็คือมีการดูแลเอาใจใส่ต่อความต้องการ ช่วยแก้ปัญหาเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 64) แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 แบบ

1) บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ หมายถึง มีโครงสร้างทางอำนาจชัดเจน และใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์การ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะของคนในองค์การจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ในส่วนของความสัมพันธ์ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อผลของความก้าวหน้าในงาน

2) บรรยากาศที่เน้นการทำงานตามบทบาท หมายถึง จะมีการเน้นกฎระเบียบขององค์การ การแข่งขันจะอยู่ในกฎระเบียบ องค์การลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำสำคัญ

3) บรรยากาศเน้นเป้าหมายการทำงาน หมายถึง มีการเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ ใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยที่กฎระเบียบอาจไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย

4) บรรยากาศเน้นความสำคัญของคน หมายถึงมีการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล คำนึงถึงความพอใจ และองค์การคาดหวังว่า สมาชิกจะไม่ทำต่อสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

เรดดิน (Reddin, 1988, p. 66–79) เสนอว่า บรรยากาศองค์การ มี 2 มิติ คือ มุ่งงาน (task orientation-to) และมุ่งสัมพันธ์ (relationship orientation-ro) ทำให้แบ่งบรรยากาศองค์การได้ 4 แบบ คือ

1) แบบเน้นระบบ (system climate) หมายถึง การทำงานตามคู่มือ (procedural style) หรือตามระเบียบวาระการประชุม การติดต่อสื่อสารเป็นไปตามช่องทางของตำแหน่ง เน้นลายลักษณ์อักษรมากกว่าวาจา ซึ่งเหมาะกับหน่วยงานที่ทำงานด้านบริหารการเงินสถิติ บางหน่วยงานของรัฐและในแผนกที่มีการควบคุมโดยหัวหน้าแผนก

2) แบบเน้นคน (people climate) หมายถึง มีการตระหนักในความเป็นเอกัตบุคคลมีการติดต่อสื่อสารที่ดีผู้บริหารเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของสมาชิกครูปฏิบัติงานอย่างราบรื่นเหมาะกับการบริหารครูในวิชาชีพ

3) แบบเน้นทีม (team climate) หมายถึง การบริหารงานโดยเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีหลายทาง ครูมีความเต็มใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อเกิดความขัดแย้งมีแนวโน้มหาสาเหตุและร่วมกันแก้ไขบรรยากาศแบบนี้เหมาะสมมากที่สุดกับหน่วยงานที่เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์สูง แต่เหมาะสมน้อยกับงานที่มีการใช้เทคโนโลยีและมีงานประจำมาก

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4) แบบเน้นผลผลิต (production climate) หมายถึง มีการควบคุมการทำงานตามกระบวนการ พนักงานเรียนรู้ว่าผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารเชื่อว่ารางวัลมีอิทธิพลต่อพนักงาน และการลงโทษเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน เน้นการใช้อำนาจ พนักงานมักได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง บรรยากาศแบบนี้จึงทำให้พนักงานไม่สร้างงาน เหมาะกับงานชนิดที่ต้องการผลผลิต เช่น การขาย ซึ่งมีความจำเป็นต้องสั่งการ

ลิทวิน และเบอร์เมย์สเตอร์ (Litwin & Burmeister, 1992; อ้างถึงใน เสาวรส บุนนาค, 2543, หน้า 88-90) ได้พัฒนาบรรยากาศองค์การของ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 68) โดยแบ่งมิติของบรรยากาศองค์การออกเป็น 12 มิติ ดังต่อไปนี้

1) ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย (clarify) หมายถึงองค์การเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การมีความกระชับ ง่ายต่อความเข้าใจ สามารถนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องต่อพันธกิจ

2) ข้อตกลงที่มุ่งสู่ความสำเร็จ (commitment) หมายถึงองค์การมีการสนับสนุนให้ครูเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยอุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) หมายถึงองค์การได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติสำหรับให้ครูใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

4) โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง องค์การได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานและมีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูในองค์การ

5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (conformity) หมายถึง องค์การมีการกำหนดระเบียบและข้อปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูในองค์การได้รับทราบอย่างทั่วถึงสามารถปฏิบัติตามได้ และเป็นกฎระเบียบที่ใช้กับครูอย่างเท่าเทียมกัน

6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (rewards) หมายถึงองค์การให้แรงกระตุ้นจูงใจ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พึงพอใจตามความเหมาะสมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ

7) ความรับผิดชอบในงาน (responsibility) หมายถึง องค์การได้รับมอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับครูได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงาน

8) การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง (trial and error) หมายถึง องค์การที่เปิดโอกาสให้ครูทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือแสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการทดลองริเริ่มสิ่งใหม่นั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จ ครูจะไม่ถูกลงโทษ ถูกตำหนิหรือมีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่

9) ความจงรักภักดีในองค์การ (loyalty) หมายถึงองค์การได้มีกลยุทธ์ให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าในตนเอง โดยคำนึงถึงความเป็นบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

10) การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (working supportive) หมายถึง องค์การได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือครูในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

11) ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน (warmth) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขององค์การให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขอคำปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรือต้องการคำแนะนำปรึกษา รวมถึงการได้รับความไว้วางใจแก่ผู้บังคับบัญชา

12) การทำงานเป็นทีม (teamwork) หมายถึง องค์การสนับสนุนให้ครูมีการทำงานเป็นทีม มีความเอื้อเฟื้อ แบ่งปันในทีมงาน พร้อมที่จะเผยแพร่และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่กัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เต็มใจและเสียสละเพื่อความสำเร็จของทีม

ฮาลปิน (Halpin, 1966, pp. 152-154) ได้เสนอแบบบรรยากาศองค์การไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ บูรณาการมาจากเกณฑ์บรรยากาศองค์การได้องค์ประกอบ 4 แบบ ได้แก่ 1) บรรยากาศแจ่มใส 2) บรรยากาศอิสระ 3) บรรยากาศควบคุม 4) บรรยากาศสนิทสนม ซึ่งบรรยากาศองค์การดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ นอกจากบุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานภายใต้นโยบายขององค์การมีการกำกับ ควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา มีโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การแล้ว ยังจะมีสภาพแวดล้อมในในองค์การที่พนักงานรู้สึกและรับรู้ได้ ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นกัน ซึ่งบรรยากาศต่างๆ เหล่านี้คือบรรยากาศขององค์การ ที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารและครู เพราะบรรยากาศองค์การจะเป็นสิ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแบบของบรรยากาศองค์การแต่ละด้านนั้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด (the open climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกในโรงเรียนพอใจ มีขวัญสูง ครูทำงานร่วมกันได้ดี มีการขัดแย้งกันน้อยมาก สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์แบบเพื่อนครูได้ทำงานที่ตนพอใจ และได้รับการจูงใจจากครูใหญ่ให้เอาชนะปัญหา และความคับข้องใจได้ครูใหญ่มีความสามารถใช้พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมให้ครูได้เห็นประจักษ์

ฮาลปิน และครอฟ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-181) กล่าวว่า บรรยากาศแบบเปิด (open climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถหน่วยงานมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมองานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายและรวดเร็ว บรรยากาศแบบเปิดนี้ส่งเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างมากเพราะแต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงานและแสดงความสัมพันธ์ต่างๆ ได้เหมาะสมตามสถานการณ์นอกจากนี้ผู้ร่วมงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นอิสระ ตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อหน่วยงาน และพยายามที่จะสนองความต้องการขององค์การตลอดเวลา ส่วนสำคัญที่สุดของบรรยากาศแบบนี้คือผู้บริหารมีความเป็นกันเองและจริงใจมีลักษณะของความยืดหยุ่น และมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 137-139) กล่าวว่า บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมากมีความสามัคคีช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดีมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคลมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การกฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยการบริหารงานและควบคุมยังมีอยู่แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพบรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่บุคลากรมากที่สุด

สรุป บรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด หมายถึง บรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมากมีความสามัคคีช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเป็นมิตร และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้โรงเรียนอยู่เสมอ มีความสนิทสนม ไว้ใจซึ่งกันละกัน ซึ่งทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยที่มีผู้บริหารช่วยแนะนำ แก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นมิตร และให้ความเอาใจใส่ต่อสถานะภาพ และสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี

2) บรรยากาศอิสระ (the autonomous climate) บรรยากาศองค์การแบบนี้เกือบจะเป็นอิสระเพราะครูใหญ่ให้ครูทำงานกับกลุ่มที่พึงพอใจโดยถือความพึงพอใจเป็นหลักครูทุกคนทำงานร่วมกันด้วยดีงานขององค์การได้รับผลสำเร็จแต่ครูใหญ่จะกำหนดวิธีการและกฎข้อบังคับให้แก่ครู มาตรการต่างๆ ที่ครูและครูใหญ่ตั้งขึ้นนั้น ทั้งสองฝ่ายต่างก็ยอมรับ ซึ่งกันและกัน ขวัญของครูสูง แต่ไม่สูงไปกว่า แบบ open climate พฤติกรรมในการบริหารของครูใหญ่มีท่าทางค่อนข้างไม่เป็นกันเองการกระตุ้นเตือนองค์การโดยทำงานหนักเป็นตัวอย่าง มีการยืดหยุ่นในการบังคับบัญชา เป็นต้น

ฮาลปิน และคร์อฟ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-181) กล่าวว่า บรรยากาศแบบอิสระ (autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นถึงว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีผู้บริหารให้กำลังใจ และคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ แม้ว่าจะน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิดก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง จุดสำคัญของบรรยากาศแบบนี้คือ ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดีและมีความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกันผู้ร่วมงานไม่มีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงานผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อทุกคนและพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบโดยไม่แสดงการจับผิดคน ในบรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารจะทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงการเห็นแก่ตัว นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารจะผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความเหมาะสม จุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเรื่องรองลงมาจากความต้องการของแต่ละบุคคล

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 137-139) กล่าวว่า บรรยากาศแบบอิสระมีบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระ

สรุป บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี มีการให้กำลังใจ มุ่งการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ซึ่งผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูอยู่เสมอ ครูมีการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายกันเป็นทีม โดยที่อุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ของตนรับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งนี้โรงเรียนยังคอยอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนซึ่งครูในโรงเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี

3) บรรยากาศควบคุม (the controlled climate) บรรยากาศแบบที่ทุกคน ทำงานหนักมีเวลาน้อยในหารสร้างความสัมพันธ์กัน มุ่งสัมฤทธิ์ผลของงาน ครูไม่มีการติดต่อกันเป็นการส่วนตัว สังคมครูจึงแยกออกจากกัน ครูใหญ่เป็นผู้บงการและชี้นิ้ว ไม่มีการยืดหยุ่นในองค์การ งานทุกอย่างต้องทำตามแนวทางของครูใหญ่วิถีทางและจุดมุ่งหมายของโรงเรียนครูใหญ่จะเป็นผู้กำหนด และตัดสินเพียงคนเดียว พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มุ่งด้านคนต่ำ

ฮาลปิน และ คร์อฟ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-181) กล่าวว่า บรรยากาศแบบควบคุม (controlled climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหนือสิ่งอื่นใดความต้องการหรือความจำเป็นต่างๆ ของผู้ร่วมงานจะใช้ประกอบการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ผู้ร่วมงานต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาสังสรรค์ซึ่งกันและกัน การไม่ให้ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานมีน้อยและมีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงานมากความสนิทสนมฉันท์เพื่อนระหว่างเพื่อนร่วมงานมี น้อยเช่นกัน ผู้บริหารมักไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานโดยอิสระ และแสดงความรับผิดชอบ ผู้บริหารพยายามทำงานหนัก เพื่อเป็นตัวอย่างและต้องการให้งานทุกอย่างดำเนินการอย่างสมบูรณ์แบบ

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อย่างไรก็ตามขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานยังคงสูง ดังนั้น บรรยากาศเช่นนี้จึงยังคงจัดอยู่เป็นแบบเปิดมากกว่าแบบปิด

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 137-139) กล่าวว่า บรรยากาศแบบควบคุมเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานมีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้บุคลากรทำเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน แม้บุคลากรจะไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากมีผลงานก็สร้างความภูมิใจและพอใจกับบุคลากร

สรุป บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จของงานโดยที่ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำฤทธิ์ของงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย มีการเพิ่มภาระงานให้ครูในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น รวมถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนผู้บริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานั้นๆ และมีการควบคุมการทำงานของครูครูในโรงเรียนอย่างเข้มงวด

4) บรรยากาศสนิทสนม (the familiar climate) บรรยากาศแบบนี้ ครูใหญ่และครูมีท่าทางของการเป็นเพื่อนที่เด่นชัด ครูทำงานไม่ประสานกัน มีสัมฤทธิผลในการงานเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้เพราะครูใหญ่ควบคุมงานน้อยเกินไป สมาชิกอยู่ด้วยกันแบบคนในครอบครัว ขวัญหรือความพึงพอใจในงานอยู่ระดับกลาง ครูใหญ่ไม่เน้นผลงานเท่ากับเรื่องความเป็นกันเอง พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่จึงเน้นด้านคนมาก

ฮาลปิน และ คร๊อฟ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-181) กล่าวว่าบรรยากาศแบบเป็นกันเอง (familiar climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้เน้นความต้องการและความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารมักจะไม่ควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานมากนัก ซึ่งก็อาจจะเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน นอกจากนี้แล้ว หน่วยงานมักจะประสบปัญหาในการทำงานตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ผู้ร่วมงานมีภาระที่เป็น อุปสรรคขัดขวางในการทำงานน้อย ทุกคนในหน่วยงานแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ต่างคนต่างมีความรู้สึกว่าหน่วยงานของตนเองเปรียบเหมือน "ครอบครัวใหญ่ที่แสนสุข"

สรุป บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศที่แสดงถึงความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในโรงเรียน ในด้านความสัมพันธ์ฉันมิตรสหายผู้บริหารพยายามช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนในด้านต่างๆ รวมถึงครูในโรงเรียนทุกคนมีความตั้งใจปฏิบัติงานและเล็งเห็นความก้าวหน้าของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารช่วยคลี่คลายแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของครูในโรงเรียน และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุมโครงสร้างองค์การแบบของผู้นำกฎระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพ แวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้สิ่งต่างๆเหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคลองค์กร และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจส่งผล ต่อความภักดีที่มีต่อองค์การบรรยากาศองค์การหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันใน องค์การอันเป็นลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร มีส่วนเกี่ยวโยงมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารในการสั่งการ บังคับบัญชาหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดตามจุดหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศองค์การจะเป็นไปในมิติใดย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญ

2.3.4 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

จากความหมายที่นักการศึกษาได้แสดงแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การนั้นจะเห็นว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อครูในองค์การอยู่มากซึ่ง (Gibson et al, 1973, p. 316) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด ดังนั้นบรรยากาศองค์การต่างก็ย่อมมีผลต่อการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การได้แตกต่างกันเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีผลในเชิงบวกหรือเชิงลบก็ตามจะเกี่ยวโยงไปมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผลขององค์การด้วยเช่นกันจากความสำคัญของบรรยากาศองค์การดังกล่าว นักการศึกษาจึงได้ศึกษาเรื่องราวของบรรยากาศองค์การ ในปี ค.ศ. 1988 (Argyris, 1988, pp. 1856-1915) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของธนาคารและได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การได้ ด้านใหญ่ๆ ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

1) ด้านองค์การรูปนัยประกอบด้วยตัวแปร ด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และการพรรณนางาน

2) ด้านครูประกอบด้วย ความต้องการ ค่านิยม และการได้รับการปฐมนิเทศ

3) ด้านองค์การ อรูปนัยประกอบด้วย ตัวแปรที่เกี่ยวกับมิตรสัมพันธ์ในกลุ่มแบบบรรยากาศ

ต่อมาในปี ค.ศ.1964 (Forehand, 1964, p. 162) มีความเห็นว่าบรรยากาศองค์การในองค์การหนึ่งเกิดขึ้นจากกลุ่มขององค์ประกอบเฉพาะแต่ละองค์การด้วยเหตุนี้จึงทำให้บรรยากาศองค์การแต่ละองค์การแตกต่างกันออกไป และบรรยากาศองค์การนี้มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การองค์ประกอบดังกล่าว (Forehand) ได้จำแนกออกเป็น 5 ประการ 1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (size and structure) 2) แบบภาวะผู้นำ (leadership pattem) 3) ความซับซ้อนของระบบ (system complexity) 4) เป้าหมายและทิศทาง (goal direction) 5) ขอบข่ายของการติดต่อสื่อสาร (communication network) องค์ประกอบเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกันและจะเป็นสิ่งที่ทำให้บรรยากาศองค์การเกิดขึ้น รายละเอียดประกอบดังนี้

1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (size and structure) หมายถึง โดยทั่วไปแล้วเราคิดว่าองค์การขนาดใหญ่จะมีความมั่นคง แต่องค์การขนาดใหญ่จะมีการบริหารงานแบบรูปนัยและไม่คำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจของคนในแต่ละระดับขององค์การอย่างมากในด้านโครงสร้างขององค์การก็มีความสำคัญและเกี่ยวพันกับขนาดขององค์การองค์การที่ขนาดใหญ่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ห่างเหินจากผู้บริหารระดับสูง อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจว่าตนเองมีความสำคัญน้อยความห่างเหินดังกล่าวก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์การบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลขึ้น

2) แบบภาวะผู้นำ (leadership pattem) หมายถึง แบบภาวะผู้นำหลายแบบทำใช้ตามองค์การธุรกิจหรือสถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดัน ในการสร้างบรรยากาศองค์การในการเอาใจใส่ความห่างเหินการเน้นผลงานเป็นลักษณะของผู้บริหารซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การรับรู้ได้

3) ความซับซ้อนของระบบ (system complexity) หมายถึง ความซับซ้อนขององค์การในการวางระบบการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์

4 เป้าหมายและทิศทาง (goal direction) หมายถึงองค์การแต่ละประเภทย่อมมีเป้าหมายและทิศทางต่างกันไปตามประเภทขององค์การนั้นๆ เช่น องค์การธุรกิจ ย่อมมีเป้าหมายต่อผลกำไร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักหอสมุดกลาง

5) ขอบข่ายของการติดต่อสื่อสาร (communication network) หมายถึง การสื่อสารขององค์การเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะข่ายการสื่อสารจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของการติดต่อการบริหารและความสัมพันธ์ของกลุ่มการติดต่อสื่อสารตามระดับบนมาล่างตามระดับล่างไปสู่บนหรือในระดับเสมอกันจะสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงานได้

และในปี ค.ศ. 1966 (Halpin; อ้างถึงใน ทวนทอง ปรักมานนท์, 2547, หน้า 20) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การโดยการสร้างถ้อยกระทงจำนวน 1,000 ข้อ และคัดเลือกถ้อยกระทงความเหล่านั้นด้วยวิธีการต่างๆ จนกระทั่งเหลือ 84 ข้อ และเมื่อนำมาวิเคราะห์โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) แล้วทำให้ได้องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ 8 ด้าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) พฤติกรรมผู้บริหาร (administrator's behavior) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

(1) ความห่างเหิน (aloofness) หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงการที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแบบเป็นทางการหรือโดยหน้าที่การงาน (formal relationship) เท่านั้นลักษณะการบริหารจะยึดกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นที่ตั้งระบบบริหารจะยึดถือกฎระเบียบข้องบังคับของหน่วยงานเป็นที่ตั้งระบบบริหารจะยึดถือกฎระเบียบมากกว่าความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคลซึ่งในการบริหารงานจะพยายามไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานมากนัก

(2) การเน้นผล (production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงการสอดส่องดูแลและควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้บริหารจะพยายามให้คำแนะนำและตรวจตราผลงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะเดียวกันผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นให้ทุกคนทำงานหนักมากขึ้นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

(3) การให้ความช่วยเหลือ (thrust) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยพยายามให้ความช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารพยายามที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงานโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถแต่มิได้เป็นการควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสแสดงการรับผิดชอบสูงขึ้นทั้งนี้โดยผู้บริหารจะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

(4) การให้ความเอาใจใส่ (consideration) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความเห็นใจผู้ร่วมงานโดยพยายามสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและคอยให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการต่างๆแก่ผู้ร่วมงาน

2) พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (subordinate's behavior) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

(1) การไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) หมายถึง การให้ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยที่ทุกคนต่างไม่เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทุกคนต่างแสดงความเป็นอิสระและไม่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

(2) อุปสรรคขัดขวาง (hindrance) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าผู้บริหารได้สร้างกฎเกณฑ์ต่างๆที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงานโดยทุกคนมีความรู้สึกว่าสิ่งต่างๆที่ผู้บริหารสร้างขึ้นไม่มีความจำเป็นและทำให้งานล่าช้ามากยิ่งขึ้น

(3) ขวัญและกำลังใจ (esprit) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าทุกคนต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน และต่างพยายามให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีทั้งในด้านส่วนตัวและภารกิจต่างๆ ภายในหน่วยงาน

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

(4) ความสนิทสนม (intimacy) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความสนิทสนมซึ่งกันและกันทุกคนต่างรับรู้ความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานแต่ทั้งนี้พฤติกรรมต่างๆ ในส่วนนี้ไม่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติในหน้าที่การงาน

จากผลการวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การนี้ (Halpin) ได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อ ใช้ในการประเมินบรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีชื่อ เรียกว่า “organizational climate description questionnaire” หรือเรียกย่อๆ ว่า “ocdq” เครื่องมือดังกล่าว (Halpin) และนักวิจัยอื่นๆ ได้นำไปใช้ในงานวิจัยเพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การในเวลาต่อๆ มา

นอกจากบุคคลดังกล่าวแล้ว ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 70-72, อ้างถึงใน ทวนทอง ปรักมานนท์, 2547, หน้า 12) ก็ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศไว้แปดมิติ คือ

1) โครงสร้าง (structure) โครงสร้างที่กำหนดขึ้นมาสำหรับใช้ในองค์การย่อมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ ไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การอรูปนัยก็ตาม

2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility) องค์ประกอบนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงานปริมาณงานที่ต้องทำและลู่ทางที่จะทำงานให้สำเร็จความท้าทายเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและจะเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบสูงด้วยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ กับการควบคุมตนเอง (self control) การมีส่วนร่วม (participation) ความมีอิสระในการทำงานของแต่ละคน นอกจากนี้การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและทำให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้น

3) ความอบอุ่นของการสนับสนุน (warmth and support) องค์ประกอบนี้ใช้วัดในเรื่องของการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานความอบอุ่นและการช่วยเหลือสนับสนุนจะช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานและเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกใหม่ขององค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การ

4) การให้รางวัล การลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (reward and punishment, approval and disapproval) องค์ประกอบด้านนี้วัดความรับรู้ด้านการให้รางวัลและการลงโทษการให้รางวัลจะดีกว่า การลงโทษเพราะจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ในการทำงานลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงาน นอกจากนี้การให้รางวัลหรือการลงโทษยังถือได้ว่าเป็นการยอมรับหรือยังไม่ยอมรับได้อีกประการหนึ่งด้วย

5) ความขัดแย้ง (conflict) องค์ประกอบนี้ใช้วัดความรู้สึกเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานและระหว่างงานในองค์การ ซึ่งในหน่วยงานต่างๆ จะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ

6) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (performan cestandardand expectations) องค์ประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องสร้างขึ้น มาจากความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จกับมาตรฐานและระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมจะเป็นแรงจูงใจให้เขาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

7) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (organizational identity) องค์ประกอบนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภั กดีต่อกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ความจงรักภักดีต่อกลุ่ม ช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8) การเสี่ยงและผลของความเสี่ยง องค์ประกอบนี้จะเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติ เกี่ยวกับความเสี่ยง(Litwin & Stringer, 1968, pp. 70-72) ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่เผชิญกับการตัดสินใจอยู่ในบรรยากาศที่เสี่ยงในระดับปานกลางและในทางกลับกันบรรยากาศที่มีความเสี่ยงที่อยู่ในระดับต่ำจะทำให้ความต้องการทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำด้วย

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบบรรยากาศองค์การประกอบด้วย โครงสร้างที่กำหนดขึ้นโดยองค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งจะใช้วัดการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้งซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งของบุคคลในหน่วยงานมาตรฐานปฏิบัติงานและความคาดหวังการเสี่ยงและความรับผิดชอบความเสี่ยง การรวมอำนาจและการตัดสินใจขนาดและสถานที่ตั้งขององค์การ รวมทั้งการจัดสภาพทางกายภาพขององค์การ

2.3.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 104) ได้สร้างสมมุติฐานเป็นแม่แบบในลักษณะกว้างๆ ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การด้วย ตัวแปรเหล่านี้ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1) โครงสร้างขององค์การ (structure) เป็นสิ่งที่จะบ่งบอกถึงการใช้อำนาจในการบริหาร ดังนั้นโครงสร้างขององค์การยิ่งควบคุมที่ส่วนกลางมากเท่าไรจะเป็นแง่กฎหมายระเบียบหรือข้อบังคับ ก็ตาม องค์การนั้นก็จะเป็นองค์การแบบปิด และขาดการยืดหยุ่นบรรยากาศตามมา ในทางตรงกันข้าม ความมีอิสระส่วนบุคคลหรืออนุญาตให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคลยิ่งมีมากขึ้นเท่าใดบรรยากาศองค์การย่อมเป็นไปอีกรูปหนึ่ง ทั้งสองลักษณะที่กล่าวมาแล้วย่อมมีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคลส่วนโครงสร้างอย่างอื่นซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ ก็คือขนาดองค์การ และตำแหน่งของบุคคลในระบบควบคุมโดยคนที่อยู่ในองค์การขนาดเล็กว่า จะมีการติดต่อกันในลักษณะเปิดเผยมีความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกัน และมีบรรยากาศขึ้นต่อกันและกันมากกว่าในองค์การขนาดใหญ่ หรือที่มีลักษณะเป็นระบอบราชการมากเกินไป

2) วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์การมีส่วนสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การวิทยาการที่เป็นธรรมดา (routine technology) มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมาย (ruled oriented) ซึ่งยืดหยุ่นน้อยและบรรยากาศของการไว้เนื้อเชื่อใจกันจะอยู่ในระดับต่ำ อีกนัยหนึ่งในส่วนที่วิทยาการที่กำลังเปลี่ยนแปลง (dynamic technologies) จะเปิดโอกาสในด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการไว้เนื้อเชื่อใจกัน มีบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์รวมตลอดถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน

3) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ (external environment) มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การเช่นกัน ตัวอย่างเช่น สภาพทางเศรษฐกิจอาจจะเป็นแรงดึงให้องค์การต้องไล่คนออกจากงานเปลี่ยนงาน ส่วนบุคคลที่เหลือก็อาจมีกำลังขวัญไม่ดี อาจมีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การได้

4) นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์การ ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการที่ตระเตรียมข่าวสารย้อนกลับ (feedback) ความอิสระในการปฏิบัติงานและลักษณะของงานย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงาน อันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งการทำเช่นนี้ย่อมจะมีส่วนทำให้บรรดาสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มยิ่งขึ้น

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ดูบริน (Dubrin, 1984; อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2533, หน้า 203 - 300) ได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การได้ 6 ปัจจัย คือ

1) ภาวะทางเศรษฐกิจเมื่อภาวะทางเศรษฐกิจดีโครงการที่มีความเสี่ยงภัยมากขึ้นอาจจะยอมรับได้และความรู้สึกที่มั่นคงโดยทั่วไปจะเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ เมื่อภาวะเศรษฐกิจลดลงงบประมาณจะถูกประหยัด และความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าวนี้

2) แบบของความเป็นผู้นำทัศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความสำคัญมากเพราะว่าแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ

3) นโยบายขององค์การมีผลต่อการสร้างความรู้สึกประทับใจและการรับรู้เกี่ยวกับองค์การ เช่น องค์การที่มีนโยบายเลื่อนตำแหน่งบุคคลภายในจะมีบรรยากาศของการแข่งขันมากกว่าองค์การที่มักใช้บุคคลภายนอกในตำแหน่งระดับสูง

4) ค่านิยมของผู้บริหารองค์การมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การเป็นอย่างมาก องค์การที่มีค่านิยมสูงทางด้านสวัสดิการจะทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นและความเป็นมิตรมากกว่าองค์การที่มีค่านิยมทางด้านมุ่งผลงาน เพราะทำให้เกิดความพอใจแก่ครูในองค์การ

5) โครงสร้างขององค์การ องค์การที่มีการจัดแผนงานตามหน้าที่พร้อมกับลำดับของผู้บริหาร โดยใช้ชื่อตำแหน่ง หน้าที่อย่างชัดเจนอาจจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างจะไม่คล่องตัว และให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือในทางตรงข้ามองค์การที่ยึดถือโครงสร้างน้อยลงจะมีบรรยากาศของความคล่องตัวการคิดค้นสิ่งใหม่และความไม่เป็นทางการมากกว่า

6) คุณลักษณะของสมาชิกบรรยากาศองค์การ ได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของบุคคลภายในองค์การ คุณลักษณะ เช่น อายุโดยเฉลี่ยของสมาชิก การแต่งกาย จำนวนของผู้บริหารหญิง และแม้กระทั่งการไว้ผมยาวหรือผมสั้นของผู้บริหารชายมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์การโดยส่วนรวม และมีผลกระทบต่อทัศนะคติ และพฤติกรรมของสมาชิก

ลิเคิร์ท (Likert, 1961, pp. 223-233) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหาร และมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของผู้บริหารก่อให้เกิดระบบบริหารที่แตกต่างกัน โดยเขาถือว่าพฤติกรรมผู้บริหาร 7 มิติ เป็นองค์ประกอบของระบบบริหาร หรือบรรยากาศองค์การ ได้แก่

1) สภาพแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการส่งเสริมกำลังใจครู ให้ทำงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกและภายใน

2) ลักษณะกระบวนการติดต่อสื่อสาร หมายถึง สายใยการติดต่อสื่อสารในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

3) ลักษณะกระบวนการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดความหวั่นเกรงหรือความไว้เนื้อเชื่อใจกันและกัน

4) ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหา และสถานการณ์เพียงใด ผู้บริหารรวมอำนาจการตัดสินใจไว้คนเดียวหรือกระจายอำนาจไปสู่ครู

5) ลักษณะของการกำหนดวัตถุประสงค์และการสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือเป้าหมายขององค์การเพียงใด

6) ลักษณะของกระบวนการควบคุมงาน หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด

7) มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม หมายถึงระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งให้บรรลุผลอยู่ในระดับสูงมากน้อยเพียงใดและครูได้รับการอบรมด้านการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บริหารหรือไม่ เพียงใด

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่กำหนดดังกล่าวมาแล้วเป็นสำคัญ คือ โครงสร้างองค์การ วิทยาการที่ใช้ในองค์การสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารและแนวคิดที่ว่าบรรยากาศองค์การจะเป็นเช่นไรนั้นมีอิทธิพลจากภาวะทางเศรษฐกิจแบบของภาวะผู้นำทัศนะคติและวิธีการของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชานโยบายขององค์การค่านิยมของบุคคลในองค์การ โครงสร้างขององค์การ คุณลักษณะของสมาชิกในด้านอายุและการแต่งกาย แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกันว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือ โครงสร้างองค์การ และนโยบายองค์การ ส่วนปัจจัยที่ไม่สอดคล้องกันได้แก่ ภาวะทางเศรษฐกิจ แบบของภาวะผู้นำ ทัศนคติวิธีการของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ค่านิยมของบุคคลในองค์การ โครงสร้างขององค์การ คุณลักษณะของสมาชิกในด้านอายุและการแต่งกาย และบางแนวคิดก็มีส่วนที่แตกต่าง คือ สภาพแรงจูงใจกระบวนการสื่อสารกระบวนการตัดสินใจ การกำหนดจุดมุ่งหมาย กระบวนการวบคุมงาน (Likert, 1961, pp. 223-233)

ดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมได้แก่ โครงสร้างขององค์การ นโยบายองค์การ วิทยาการที่ใช้ในองค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การภาวะทางเศรษฐกิจแบบของภาวะผู้นำ ทัศนคติ ค่านิยมของบุคคลในองค์การ โครงสร้างขององค์การคุณลักษณะของสมาชิกในด้านอายุและการแต่งกายสภาพแรงจูงใจกระบวนการสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ การกำหนดจุดประสงค์ และกระบวนการควบคุมงาน

2.3.6 การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

สิ่งแวดล้อมที่ดี บรรยากาศที่เอื้ออำนวย จะช่วยเกื้อหนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ นักเรียนบรรลุเป้าประสงค์ ดี เก่งมีสุข ซึ่งเป็นหัวใจในการจัดการศึกษาของสังคมไทยในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งส่งเสริมบทบาทผู้เรียนได้เรียนรู้ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง โดยการปฏิบัติจริงใช้เทคโนโลยีได้ตามความจำเป็น เช่นวิทยุ เทป โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตโดยอยู่ในสภาพห้อง และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ครูต้องยั่วยุให้ผู้เรียนคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อผลงานที่ได้จะมีคุณภาพการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ควรมีลักษณะตามที่พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542, หน้า 25) เสนอแนะไว้ดังนี้

1) บรรยากาศที่ท้าทาย : เป็นการกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนเช่นเรียนคอมพิวเตอร์ เป็นนวัตกรรมใหม่

2) บรรยากาศที่เป็นอิสระ : การช่วยให้ผู้เรียนมีการยอมรับนับถือตนเองผู้เรียนโอกาสที่จะเลือกตัดสินใจต่อสิ่งที่มีคุณค่า มีความหมายรวมทั้งโอกาสที่จะทำผิดพลาดด้วยตนเอง

3) บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันครูผู้สอนเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญมากกว่าการเรียนการสอนเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้

4) บรรยากาศที่มีความอบอุ่น : ความอบอุ่นทางจิตใจมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน การที่ครูผู้สอนเข้าใจมีความเป็นมิตร จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกอยากเขียน รักการเรียน รักวิชาที่เรียนออกจากที่

กล่าวมาแล้ว ยังมีบรรยากาศแห่งความมีวินัยแห่งตน บรรยากาศแห่งความสำเร็จ และบรรยากาศแห่งความใกล้ชิดการจัดชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2546, หน้า 12) ได้เสนอแนวทางในการจัดชั้นเรียน ดังนี้

1) การจัดแสงสว่างให้พอเพียง

2) การจัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ ปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก

3) มีการจัดสื่อ – วัสดุ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ วิทยุเทป ให้พอเหมาะแก่ความต้องการของนักเรียน

4) จัดโต๊ะ – เก้าอี้ กระดาน ตู้ชั้นวางของเป็นระเบียบ สะดวกแก่การใช้และจัดให้สวยงาม

5) บัตรคำ ป้ายนิเทศ ภาพ จัดให้เป็นปัจจุบัน ทันต่อเหตุการณ์และพร้อมที่จะนำไปใช้สอน

6) จัดให้มีการแสดงผลงาน ครูควรนำผลงานดีเด่นของนักเรียนมาแสดง นักเรียนจะเกิดความภูมิใจและเกิดกำลังใจ

7) จัดให้มีมุมเสริมความรู้ ให้ครบทุกกลุ่มประสบการณ์ หรืออาจมีมุมเสริมความรู้ มุมข่าว มุมอ่าน ฯลฯ ในปัจจุบันครูได้รับการยกย่องให้เป็นผู้ที่มีวิชาชีพชั้นสูง การจัดการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีการวางแผนจัดการเรียนรู้โดยดูความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ซึ่งตนเองถนัดและชื่นชอบ ดังบทกลอนที่ว่า โรงเรียนคือสถานบ้านความรู้ โรงเรียนที่อยู่แสนหรรษา โรงเรียนคือ แหล่งอบรมจริยา โรงเรียนสร้างคุณค่าชีวิตคน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พรพิมล แม้นญาติ (2545, หน้า 117-118) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู 345 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมากคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความสัมพันธ์กับสังคมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านสภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านบูรณาการทางสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 68

มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์(2546, หน้า 72-74) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำนวน 137 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากและผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก และน้อยมีทัศนะต่อประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546, หน้า 80-81) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอระยอง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน 8 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านปฏิบัติงานในสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและอยู่ในระดับปานกลาง แต่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

นิคม กันตะคะนันท์ (2548, หน้า 114-117) ศึกษาเปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 ตามการรับรู้ของข้าราชการครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมตามการรับรู้ของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก

สุกัญญา มาลาอี (2547, หน้า 78) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ ครูมีความพอใจในสิทธิและหน้าที่ ที่ได้รับในการปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและบทบาทหน้าที่ได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนสูง ชัดเจนเข้าใจง่ายและผู้บังคับบัญชาใช้ระเบียบกฎหมายกับบุคลากรในโรงเรียนด้านความเป็นธรรม

ประสูติ ธูปหอม (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลางแต่จัดอยู่เป็นอันดับสุดท้าย

อรวรรณ อุ่นวิเศษ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผล ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและประสิทธิผลโรงเรียนตามคามคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมือพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่าข้าราชการครู ที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการทำงาน และมีประสิทธิผลโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก

เชษฐา ไชยเดช (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัด อัครสังฆมณฑล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา

ขนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูรายด้านและโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก

ทวีศักดิ์ ขันติยะ (2552, หน้า 101-102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เรียม สุขกล่ำ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลางแต่จัดอยู่เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กิตติยา โนยะราช (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สุวนีย์ เดชรัตน์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน โดยรวมเป็นแบบบรวบอำนาจ โดยมีโรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองลำพูน มีบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเป็นแบบควบคุม โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอป่าซาง อำเภอลี้อำเภอบ้านโฮ่ง อำเภอแม่ทา และกิ่งอำเภอเวียงหนองล่องมีบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเป็นแบบบรวบอำนาจ ส่วนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอทุ่งหัวช้าง อำเภอบ้านที่มีบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเป็นแบบซึมเซา

ทวนทอง ปรักมานนท์ (2547,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์กรมสามัญศึกษาผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับได้คือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ปกครองนักเรียนประจำ ของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ลลิตา พลพงษ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างมิติบรรยากาศองค์การกับระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนนานาชาติ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนนานาชาติในภาคตะวันออกมีบรรยากาศองค์การเป็นแบบควบคุม 2) ครูในโรงเรียนนานาชาติมีความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ในระดับสูง บรรยากาศองค์การมิติกรุณาปราณีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับระดับความพึงพอใจในงานของครูทุกด้าน ยกเว้นด้านรายได้ที่มีความสัมพันธ์ในทางลบ และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับมิติบรรยากาศองค์การทุกมิติ

สมนึก จิตรีปลื้ม (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยคือบรรยากาศอิสระ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบสนิทสนม และบรรยากาศแบบควบคุม และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ที่ระดับ .05

พงศ์ธร พันลึกเดช (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในทางบวกที่ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู และเพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี 8 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูของโรงเรียนเอกชนต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

พรรนิภา ม่วงคร้าม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นผลการศึกษา พบว่า มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการเกี่ยวพันธ์กับสังคม มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 6 มิติเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จากมากไปหาน้อยคือมิติการสนับสนุน (Beta=0.215) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Beta=0.202) มิติรางวัล (Beta=0.173) มิติความอบอุ่น (Beta=0.167) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Beta=0.124) และมิติโครงสร้าง (Beta = 0.123)

เฉลิม จำปาวิจิตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในระดับบรรยากาศองค์การแบบเปิดของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีมีค่าดัชนีบรรยากาศองค์การแบบเปิดเท่ากับ 500.41 ซึ่งอยู่ในระดับเท่ากับค่าเฉลี่ย บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีค่าดัชนีบรรยากาศองค์การแบบเปิดเท่ากับ 498.19 และ 493.55 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับเท่ากับค่าเฉลี่ย ส่วนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีค่าบรรยากาศองค์การแบบเปิดเท่ากับ 515.29 และ 515.48 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คราว (Crow, 1990, Abstract) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การความมีอิสระในการทำงานของพยาบาลกับผลลัพธ์ต่อผู้รับบริการในพยาบาลวิชาชีพ 158 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ พบว่า ประสบการณ์ ในการทำงานไม่สามารถอธิบายบรรยากาศองค์การหรือวัฒนธรรมองค์การได้ระดับการศึกษาของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การหรือวัฒนธรรมของกลุ่มแต่ความมีอิสระในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับบรรยากาศองค์การ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 260-270) ได้วิจัยเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การและสุขภาพโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตผูกพันของครูโดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษา 58 โรงเรียน เป็น กลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่า ทั้งบรรยากาศองค์การและสุขภาพโรงเรียนสามารถทำนายจิตผูกพันของครูได้

ออเพน (Orpen, 1994, Abstract) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานโดยทำการศึกษากับพนักงานจำนวน 119 คนในธุรกิจด้านการให้บริการทางการเงินจากการศึกษาพบว่าระดับตำแหน่งงานของคนในองค์การมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การดีกว่า และมีความพึงพอใจและทัศนคติต่องานเป็นไปในทางบวก

บราวท์ และไลท์ (Brown & Leigh, 1996, Abstract) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานโดยผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้บรรยากาศองค์การ ทางด้านจิตวิทยาซึ่งพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานการใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

เฟนลอน (Fenlon, 1997, p. 2164-B) ได้ศึกษาผลกระทบต่อการจัดบรรยากาศสอนเป็นกลุ่มและรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการมีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่ม และรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่มากนักผลกระทบที่เห็นได้ชัดเจนประกอบด้วยรูปแบบการจัดการด้านผู้นำสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทเสียสละต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของหน่วยงาน บรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่ม

กิลซิงเกอร์ (Gilsinger, 1998, p. 1401-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับอัตราการขาดงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างพฤติกรรมของครูผู้สอน และพฤติกรรมปล่อยปละละเลยของผู้บริหารสถานศึกษากับอัตราการขาดงานของครู ผู้สอน

เจนเซน (Jensen, 1996, p. 3394-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมิชิแกนตะวันตกผลการวิจัยพบว่าผลจากการวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการแสดงออกของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศสถานศึกษา

เอทัน (Eaton, 1998, Abstract) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และความเครียดจากการทำงานของครูในเขตวิทยาลัยชุมชนในรัฐเท็กซัสจำนวน 416 คน ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาเชื้อชาติรายได้ และอายุการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการทำงาน

อีวาน (Evans, 1998, Abstract) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของประธานวิทยาลัยชุมชนโดยการวัดบรรยากาศและความพึงพอใจในงานภายใต้การควบคุมตัวแปรด้านเพศเชื้อชาติประเภทของวิทยาลัยชุมชนและประสบการณ์ในการทำงานของประธานวิทยาลัย บรรยากาศองค์การทำการศึกษาในด้านการสื่อสารภายในโครงสร้างองค์การบรรยากาศทางการเมือง โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพการประเมินผลการเลื่อนตำแหน่งและด้านความสัมพันธ์ของบุคคลส่วนความพึงพอใจในงานทำการศึกษาในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอำนาจความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเงินเดือน สวัสดิการ และด้านประสิทธิภาพของวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายใน ด้านโครงสร้างองค์การและด้านโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เดไมเคิล (DeMichele, 1999, Abstract) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของผู้ประสานงานในวิทยาลัยระดับกลางกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและความพึงพอใจในงานของผู้ประสานงานในวิทยาลัยระดับกลาง

คาร์ และคนอื่นๆ (Carr, J.Z. et al, 2003, Abstract) ได้ร่วมกันศึกษาผลกระทบของระดับความรู้สึก (affective level) และความเข้าใจ (cognitive level) ของบุคคลต่อบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อผลิตภาพการทำงานส่วนบุคคล (individual level work out come) โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน พบว่าการรับรู้บรรยากาศในการทำงานในระดับความรู้สึกและในระดับความเข้าใจมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญโดยการประเมินผลิตภาพนั้นคณะผู้วิจัยได้วัดจากผลการปฏิบัติงาน (job performance) ความอยู่ดีทางจิตวิทยา (psychological well-being) และการลาออกจากงาน (withdrawal)

ยูเนสโก (Unesco, 1981, p. 11-12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชากรในเอเชียใต้ พบว่ามีปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากรว่าปัจจัยเหล่านั้นประกอบด้วยอาหาร สุขภาพ อนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตประชากร

แบชารัค และมิทเชลล์ (Bacharach & Mitchell, 1983, Abstract) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นเทคนิคการจัดการและอ้างเหตุผลด้วยโปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลายรูปแบบใช้กลไกเพียงอย่างเดียวสำหรับปรับปรุงสภาวะการทำงานในโรงเรียนและภายในเขตการวิเคราะห์คร่าวๆ จากหลักมโนคติวิทยาการจัดการ สรุปว่า เทคนิคจำนวนหนึ่ง ที่ปรากฏภายใต้แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขอบเขตของทฤษฎีล่าสุด เช่นเดียวกันกับความล้มเหลวที่คิดว่า ภาพที่เป็นบวกของคนงานเพราะขยันทำงานและมีความรู้สาระสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมี 3 อย่างคือหน่วยควบคุมการเข้าร่วมและการร่วมมือ คือ สิ่งที่มีความสำคัญในเขตโรงเรียนรวมถึงมโนทัศน์ใหม่เกี่ยวกับส่วนประกอบมูลฐาน

ของการจัดการลักษณะหลักของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน คือระดับของการรวมกันเป็นกลุ่มจากการวิเคราะห์การลดโครงสร้างในการทำงานการเชื่อมต่อของความเข้าใจในพฤติกรรมและการพึ่งพากันและการรวมกันเป็นกลุ่มในการจัดการการคิดแบบกว้างๆ โปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึง กระบวนการซึ่งอาศัยข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์ มีการแทรกแซงเพื่อให้ทราบความต้องการที่จำเพาะเจาะจงของการจัดการและการประเมินตรวจสอบสำหรับการพัฒนาโปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานในกาลข้างหน้า นอกจากนี้ยังรวมถึง การคมนาคม การดูแลการขัดแย้งด้านบทบาทความสัมพันธ์แบบกลุ่ม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของงานการเข้าร่วม การชดเชย และการพัฒนาอาชีพ ควรจะพิจารณาในด้านความสัมพันธ์ของผลที่ตามมาต่างๆ ของตัวงานเอง เช่นเดียวกันกับความตึงเครียดหรือความพึงพอใจในงาน

ฮาร์ดเดด (Haddad, 1986,Abstract) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตนักศึกษาใน วิทยาลัยจอร์ดาเนียนโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและความสำคัญของ16องค์ประกอบเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตของนักศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 เป็นชาย 178 คนเป็นหญิง จำนวน 122 คน พบว่าความพึงพอใจมีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญกับ16 องค์ประกอบโดยนักศึกษาที่มีการรับรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจในเรื่องสุขภาพรายได้ความสัมพันธ์กับเพื่อนและความสัมพันธ์กับครอบครัว จะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงและนักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตที่ต่างกัน

โกเล็มบิสกีและซัม (Golembieski & Sum, 1990, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จโดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการได้แก่ความมีอิสระในการทำงานของพนักงานความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนความคาดหวังในผลงาน และความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงาน และระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

เซ็งเก้ (Senge, 1991, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสร้างแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำแบบบริหารจัดการตนเอง(self-management leadership) และความสัมพันธ์ทางโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำแบบบริหารจัดการตนเองและการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลของงานโดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้นำในการบริหารจัดการตนเองเพื่อที่จะนำมาใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริหารจัดการตนเองกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานว่ามีผลทำให้พนักงานในทีมของตนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบบริหารจัดการตนเองมีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นกว่าพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบเก่า (traditional leadership)

สมิธ (Smith,1994, p. 369; อ้างถึงใน สุดา ดวงจันทร์, 2544, หน้า 38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการเป็นครูของครูระดับมัธยมศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับมัธยมศึกษาจำนวน 82 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 8 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของครูขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 3 ประการ คือ เงื่อนไขจากครูอื่นๆ เงื่อนไขจากครูกับผู้บริหารร่วมกันและเงื่อนไขจากตัวครูเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นครู เกิดจากทัศนคติและการกระทำของครูเอง นอกจากนี้มโนคติของการเป็นครูมีตัวแปรอายุและฐานะทางเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพราะพบว่าตัวแปรทั้งสองให้ผลแตกต่างกันระหว่างครูมัธยมศึกษากับครูในโรงเรียนชุมชน

เมนทซ์ (Mentz, 2001, Abstract) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน (farm schools) ในแอฟริกาใต้ (farm schools) เป็นโรงเรียนเอกชนและดำเนินการโดยใช้เงินทุนส่วนตัว อดีตที่ผ่านมาของ (farm schools) มีความเชื่อมโยงกับอดีตเกี่ยวกับการเมืองของแอฟริกาใต้ในปี 1987 โดยในปี 1987 มี (farm schools) 73 เปอร์เซ็นต์ จากบรรดาโรงเรียนทั้งหมดซึ่งเป็นโรงเรียนสำหรับคนผิวดำจากการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐประชาธิปไตย และการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาครั้งใหญ่ที่มีการขยายวงกว้างในปี 1996 ส่งผลให้เกิดบรรยากาศความไม่แน่นอนระหว่างระยะเวลาของการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้วิจัยทำการสำรวจครูจำนวน 60 คน ใน (farm schools) 15 แห่งผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนในชนบทพอใจกับสภาพการณ์ของพวกเขา และมีความสุขกับการเป็นครูและการสอน พวกครูมีความภูมิใจในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน และมีความภูมิใจ ในความเป็นครู ครูในโรงเรียนชนบทมีความคับข้องใจอยู่ในระดับต่ำ พวกครูใน (farm schools) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและมีความพึงพอใจกับขนาดของห้องเรียนความสะดวกทางกายภาพและอัตราของครูและนักเรียน ข้อเสนอแนะจากพวกครู คือ ครูใหญ่ที่มี ไม่เพียงพอ พวกครูใหญ่มักไม่มีบทบาทมากในการตัดสินใจ ไม่ว่าพวกครูจะมีประสบการณ์ในการจัดการที่เป็นบวก หรือลบ ทั้งนี้พวกครูใหญ่อาจจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับความไม่แน่นอนในตำแหน่งนับตั้งแต่พวกชาวนาหรือเกษตรกรมี โรงเรียนเป็นของตนเองและนักเรียนก็คือลูกของคนงานในฟาร์ม

2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

สิ่งที่ช่วยให้เกิดบรรยากาศองค์การนั้นมีหลายอย่างด้วยกันไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารองค์การ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้บรรยากาศองค์การของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน บรรยากาศองค์การยังมีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยเพราะถ้า องค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีย่อมส่งผลให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันในการทำงานเกิดขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับดีตามไปด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในด้านบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดของ อาลปิ้น (Halpin, 1966, pp. 152-154) มาเป็นกรอบในการวิจัยประกอบด้วย 1) บรรยากาศแจ่มใส 2) บรรยากาศอิสระ 3) บรรยากาศควบคุม 4) บรรยากาศสนิทสนม ส่วนในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) มาเป็นกรอบในการวิจัยประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ถือได้ว่าเข้ากับบริบทของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นอย่างยิ่ง สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ จะแนวทางให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่นำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์การอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่อไป

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 142 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 142 คน และครูจำนวน 1,448 คน รวมประชากร 1,590 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครู 306 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 ได้โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) รวมประชากรทั้งสิ้น 409 คน จากนั้นนำมากำหนดตามสัดส่วนของประชากรโดยการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลาก แยกตามรายอำเภอ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ และอำเภอบางน้ำเปรี้ยว รายละเอียดดังตาราง 1

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง1 จำแนกประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 256 จำแนกตามรายอำเภอ

อำเภอ	สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เมือง	37	37	523	560	27	111	138
บ้านโพธิ์	25	25	167	192	17	35	52
บางปะกง	29	29	303	332	23	64	87
บางน้ำเปรี้ยว	51	51	455	506	36	96	132
รวม	142	142	1,448	1,590	103	306	409

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยยึดหลักตามแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามครูเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด 2) บรรยากาศอิสระ 3) บรรยากาศควบคุม 4) บรรยากาศสนิทสนม 5) บรรยากาศรวบอำนาจ 6) และบรรยากาศซึมเซา หรือแบบปิด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scalc) แบบลิเคิร์ท (Likert, 1961, pp. 90–95) มีรายละเอียดดังนี้

ระดับ 1 หมายถึงแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ระดับ 2 หมายถึงแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 3 หมายถึงแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 4 หมายถึงแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
ระดับ 5 หมายถึงแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต1 จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคมลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scalc) แบบลิเคิร์ท (Likert, 1961, pp. 90–95) มีรายละเอียดดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี เอกสารตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1961; pp. 90–95)

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และหาความถูกต้องของภาษาโดยใช้เทคนิค IOC ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาแบบสอบถามว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์/เนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์/เนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์/เนื้อหา

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (หรือ IOC) จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ R แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์หรือตรงตามเนื้อหานั้น แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

2) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

(1) ดร.สายฝน เสกขุนทด อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ)

(2) ดร. ลินดา นาคโปย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ)

(3) ดรนุสินธุ์ รุ่งเดช รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 (ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา)

(4) นางสาวณัฐนันท์ สุวรรณเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประชาบำรุง (ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

(5) นางสาวณัฐภัฎ สุวรรณเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนปากคลองบางขนาก (ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา)

3) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะปรึกษาประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการ เพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอน จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1 เพื่อให้แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น

5) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coeficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1974, p. 76) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .96

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 บันทึกเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.3.2 หนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3.3.3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม 2 ลักษณะ คือ ผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง และส่งผ่านสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลให้สำหรับการเก็บแบบสอบถามคืนนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเองและให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งคืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในช่องรับเอกสาร

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.4.1 ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ

3.4.2 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

3.4.3 แบบสอบถามตอนที่ 1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (percentage)

3.4.4 แบบสอบถามตอนที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึงแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.5 แบบสอบถามตอนที่ 3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ (r) ตามแนวคิดของรันยอนและฮาเมอร์ (Runyon & Haber, 1996, p. 238) ดังนี้

ค่า r=1 หมายความว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

ค่า r=0.71-0.99 หมายความว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่า r=0.31-0.70 หมายความว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r=0.01-0.30 หมายความว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่า r=0 หมายความว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กัน

หากค่า r มีค่าเป็นบวก หมายความว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันใน ลักษณะคล้อยตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็นลบ หมายความว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

3.4.7 วิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จากแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (percentage)

2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(S.D.)*

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2) สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์

4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)

S.E.b แทน ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน

p แทน ค่าความน่าจะเป็น (probability) ของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

a แทนค่าคงที่

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)

* P ≤ .05 แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

X_1 แทน บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด

X_2 แทน บรรยากาศอิสระ

X_3 แทน บรรยากาศแบบควบคุม

X_4 แทน บรรยากาศแบบสนิทสนม

X แทน บรรยากาศองค์การในโรงเรียน

Y_1 แทน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

Y_2 แทน สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

Y_3 แทน การพัฒนาความสามารถของบุคคล

Y_4 แทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Y_5 แทน การบูรณาการด้านสังคม

Y_6 แทน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

Y_7 แทน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Y_8 แทน การปฏิบัติงานในสังคม

Y แทน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

y' แทน สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ

$Z'y$ แทน สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	154	37.65
หญิง	255	62.35
รวม	409	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	270	66.01
ปริญญาโท	139	33.99
รวม	409	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	102	24.64
6 – 10 ปี	99	24.21
11 – 15 ปี	118	28.85
16 ปีขึ้นไป	90	22.00
รวม	409	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	103	25.18
ครู	306	74.82
รวม	409	100.00

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 255 คน รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 154 คน วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มากที่สุด คือ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 66.01 รองลงมา คือปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 33.99 ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.85 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 24.94 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.21 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 เป็นผู้บริหาร 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.18 และเป็นครูจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 74.82

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตาราง3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1โดยภาพรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1) บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด	4.17	.62	มาก	4
2) บรรยากาศอิสระ	4.22	.58	มาก	1
3) บรรยากาศแบบควบคุม	4.20	.58	มาก	2
4) บรรยากาศแบบสนิทสนม	4.19	.58	มาก	3

จากตาราง 3 พบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1ทุกแบบอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศอิสระ ($\overline{X}$ =4.22) รองลงมาคือบรรยากาศแบบควบคุม($\overline{X}$ =4.20) บรรยากาศแบบสนิทสนม($\overline{X}$ =4.19) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด($\overline{X}$ =4.17)

ตาราง4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด

บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. บรรยากาศการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและครูมีความเป็นมิตรต่อกัน	4.23	.70	มาก	1
2. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ต่อสถานะภาพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.13	.73	มาก	5
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานร่วมกับครู	4.22	.73	มาก	2
4. ครูในโรงเรียนทุกคน มีขวัญกำลังใจทีดีในการทำงาน	4.12	.77	มาก	6
5. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.16	.76	มาก	4
6. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความสนิทสนม ไว้ใจซึ่งกันและกัน	4.20	.74	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.17	.62	มาก	

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

จากตาราง 4 พบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.17) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและครูมีความเป็นมิตรต่อกัน ($\bar{X}$ =4.23) รองลงมา คือผู้บริหารให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานร่วมกับครู ($\bar{X}$ =4.22) และ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความสนิทสนม ไว้ใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ =4.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูในโรงเรียนทุกคน มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}$ =4.12)

ตาราง5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านบรรยากาศอิสระ

ด้านบรรยากาศอิสระ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูอยู่เสมอ	4.28	.69	มาก	1
2. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของครูในโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม	4.18	.72	มาก	5
3. ครูส่วนใหญ่ต่างอุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ของตนรับผิดชอบ	4.26	.71	มาก	2
4. ครูจัดกิจกรรมตามความต้องการได้อย่างอิสระ	4.17	.76	มาก	6
5. โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	4.21	.75	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.22	58	มาก	

จากตาราง5 พบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1ด้านบรรยากาศอิสระ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.22) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูอยู่เสมอ ($\bar{X}$ =4.28) รองลงมา คือ ครูส่วนใหญ่ต่างอุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ของตนรับผิดชอบ ($\bar{X}$ =4.26) และ ครูในโรงเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ =4.25) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูจัดกิจกรรมตามความต้องการได้อย่างอิสระ ($\bar{X}$ =4.17)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

ตาราง6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านบรรยากาศแบบควบคุม

ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก	4.22	.73	มาก	3
2. มีการเพิ่มภาระงานให้ครูในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น	4.24	.70	มาก	1
3. ผู้บริหาร มีการตั้งกฎระเบียบต่างๆ ขึ้นเพื่อพัฒนาเพื่อผลสัมฤทธิ์	4.16	.72	มาก	5
4. มีการกำหนดงานให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติด้วยตนเอง	4.24	.72	มาก	1
6. ผู้บริหารมีการควบคุมการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างเข้มงวด	4.18	.75	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.20	.58	มาก	

จากตาราง6 พบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1ด้านบรรยากาศแบบควบคุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.20) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือมีการกำหนดงานให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติด้วยตนเองและ มีการเพิ่มภาระงานให้ครูในโรงเรียนมากยิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน($\overline{X}$ =4.24) รองลงมา คือผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก($\overline{X}$ =4.22) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน($\overline{X}$ =4.14)

ตาราง7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม

ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ได้รับสิทธิในด้านต่างๆ	4.22	.73	มาก	1
2. ครูในโรงเรียนเล็งเห็นความก้าวหน้าของโรงเรียน	4.20	.74	มาก	3
3. ผู้บริหารช่วยคลี่คลายแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.21	.73	มาก	2
4. ครูในโรงเรียน และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.16	.75	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.19	.58	มาก	

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.19) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ได้รับสิทธิในด้านต่างๆ ($\overline{X}$ =4.22) รองลงมา คือผู้บริหารช่วยคลี่คลายแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ($\overline{X}$ =4.21) และครูในโรงเรียนเล็งเห็นความก้าวหน้าของโรงเรียน ($\overline{X}$ =4.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูในโรงเรียน และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.16)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับ	อันดับที่
1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.20	.58	มาก	1
2.สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.18	.60	มาก	4
3.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.15	.64	มาก	6
4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.19	.60	มาก	2
5.การบูรณาการด้านสังคม	4.16	.64	มาก	5
6.ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.19	.60	มาก	2
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.09	.62	มาก	8
8.การปฏิบัติงานในสังคม	4.15	.62	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.16	.56	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.16) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ =4.20) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.19) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\overline{X}$ =4.09)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ได้รับเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ	4.26	.69	มาก	1
2. ได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางโรงเรียนมีสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมเพียงพอ	4.17	.72	มาก	2
3. ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.25	.72	มาก	2
4. ได้รับเบี้ยเลี้ยง จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่	4.15	.76	มาก	5
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน	4.20	.75	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.20	.58	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.20) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือได้รับเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ =4.26) รองลงมา คือได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน($\bar{X}$ =4.25) และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน ($\bar{X}$ =4.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือได้รับเบี้ยเลี้ยง จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่ $\bar{X}$ =4.15)

ตาราง10 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. โรงเรียนของมีบรรยากาศร่มรื่นและปลอดภัยจากมลภาวะ	4.23	.73	มาก	1
2. โรงเรียนของมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	4.21	.74	มาก	2
3. มีความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ	4.18	.76	มาก	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
4. โรงเรียนของมีความสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.21	.71	มาก	2
5. มีสุขภาพจิตที่ดีมีความสุขในขณะปฏิบัติงาน	4.12	.73	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.18	.60	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนของมีบรรยากาศร่มรื่นและปลอดภัยจากมลภาวะ ($\bar{X}$ =4.23) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ โรงเรียนของมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอและโรงเรียนของมีความสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X}$ =4.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีสุขภาพจิตที่ดีมีความสุขในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.12)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	4.20	.73	มาก	1
2. ได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.10	.77	มาก	6
3. ได้รับอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ	4.14	.77	มาก	4
4. เข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.12	.77	มาก	5
5. มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.16	.76	มาก	3
6. ปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญหรือที่ได้รับการอบรมสัมมนา	4.20	.74	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.15	.64	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญหรือที่ได้รับการอบรมสัมมนา และได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ =4.20)

รองลงมา คือมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\overline{X}$ =4.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\overline{X}$ =4.10)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.28	.68	มาก	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของ	4.18	.72	มาก	4
3. ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารโรงเรียน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลผลิต	4.26	.71	มาก	2
4. ได้รับโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถ ไปยังสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ	4.21	.73	มาก	3
5. การเลื่อนตำแหน่งและขั้นเป็นไป ตามระบบคุณธรรม	4.10	.77	มาก	6
6. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.14	.77	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.19	.60	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.15) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$ =4.28) รองลงมา คือ ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารโรงเรียน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลผลิต ($\overline{X}$ =4.26) และได้รับโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถไปยังสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ($\overline{X}$ =4.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งและขั้นเป็นไป ตามระบบคุณธรรม ($\overline{X}$ =4.10)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ด้านการบูรณาการด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.18	.74	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร	4.12	.77	มาก	5
3. ได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้ปกครองนักเรียน	4.16	.76	มาก	3

สำนักหอสมุดบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
4. มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของชุมชน ตลอดจนสังคมโดยทั่วไป	4.20	.74	มาก	1
5. ความสามารถและผลงานของได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและเพื่อนครูโรงเรียนต่างๆ	4.15	.76	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.16	.64	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการบูรณาการด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของชุมชน ตลอดจนสังคมโดยทั่วไป ($\overline{X}$ =4.20) รองลงมา คือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ =4.18) และได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้ปกครอง นักเรียน ($\overline{X}$ =4.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของแสดงความเป็นมิตร ($\overline{X}$ =4.12)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีความอิสระ ในการแสดงความคิดเห็น	4.20	.75	มาก	4
2. ได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	4.23	.73	มาก	1
3. ได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา	4.21	.74	มาก	2
4. โรงเรียนงมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.18	.76	มาก	5
5. สิทธิอันชอบธรรม ได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.21	.71	มาก	2
6. โรงเรียนมีการประชุมกำหนดแนวทางและระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมอยู่เสมอ	4.12	.73	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.19	.60	มาก	

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.23) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาสิทธิอันชอบธรรมได้รับการคุ้มครอง โดยระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือโรงเรียนมีการประชุมกำหนดแนวทาง และระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.12)

ตาราง15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ปริมาณงานได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว	4.20	.73	มาก	1
2. มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	4.11	.73	มาก	2
3. มีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของ	4.07	.74	มาก	4
4. ได้รับการสนับสนุน จากครอบครัว ในการปฏิบัติงาน	4.10	.76	มาก	3
5. ได้รับการส่งเสริม จากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	4.00	.78	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.09	.62	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 4.09) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปริมาณงานได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ($\overline{X}$ = 4.20) รองลงมา คือ มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.11) และได้รับการสนับสนุน จากครอบครัว ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.10) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	4.13	.76	มาก	5
2. เข้าร่วมงานต่างๆ ที่จัดในชุมชน	4.15	.74	มาก	3
3. มีโอกาสนำนักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่างๆ ในชุมชน	4.20	.71	มาก	1
4. มีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน	4.18	.78	มาก	2
5. การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.14	.74	มาก	4
6. ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.12	.72	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.15	.62	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีโอกาสนำนักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่างๆ ในชุมชน ($\overline{X}$ = 4.20) รองลงมา คือ มีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน ($\overline{X}$ = 4.18) และเข้าร่วมงานต่างๆ ที่จัดในชุมชน ($\overline{X}$ = 4.15) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.12)

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X
X_1	1.00				
X_2	.954*	1.00			
X_3	.934*	.969*	1.00		
X_4	.725*	.751*	.765*	1.00	
Y	.949*	.937*	.912*	.793*	.952*

* $P \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก (r_{xy}=.952) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 รายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับ คือ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิดกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (r_{x1y}=.949) รองลงมาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนด้านบรรยากาศอิสระกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (r_{x2y}=.937) บรรยากาศองค์การในโรงเรียนด้านบรรยากาศแบบควบคุมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (r_{x3y}=.912) บรรยากาศองค์การในโรงเรียนด้านบรรยากาศแบบสนิทสนมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (r_{x4y}=.793)

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความแตกต่างของแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

modal	*ss*	*df*	*MS*	*F*	*Sig*
resgression	122.481	3	30.620	1327.458	.000
residual	9.319	404	.023		
total	131.800	408			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ* $P \leq .05$

จากตาราง 18 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนบรรยากาศองค์การในโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไป

ตาราง19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตัวแปร	b	*S.E.b*	β	t	sig
ค่าคงที่ (constant)	.350	.055	-	6.337*	.000
บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด (X_1)	.551	.040	.605	13.615*	.000
บรรยากาศแบบสนิทสนม (X_4)	.166	.017	.206	10.025*	.000
บรรยากาศอิสระ (X_2)	.357	.062	.369	5.729*	.000
บรรยากาศแบบควบคุม (X_3)	-.164	.054	-.169	-3.036*	.003
R = .964 , R^2 = .929, $S.E._{est}$ = .15188, F = 9.215, p = .003					

มีนัยสำคัญที่ระดับ $P \leq .05$

จากตาราง 19 พบว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคือบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด (X_1) บรรยากาศแบบสนิทสนม (X_4) บรรยากาศอิสระ (X_2) บรรยากาศแบบควบคุม (X_3) สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .964 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) ในภาพรวมเท่ากับ .929 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($S.E._{est}$) เท่ากับ .15188 สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 92.90

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ทั้ง 4 ด้านมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .551, .166, .357, -164 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .040, .017, .062, .054 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .350 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y' = a + bx$$

$$y' = .350 + .551X_1 + .166X_4 + .357X_2 - .164X_3$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'y = .040X_1 + .017X_4 + .012X_2 + .054X_3$$

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งสรุปตามลำดับดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1) เพื่อศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

4) เพื่อศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานในการวิจัย ดังนี้

1) แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 อยู่ในระดับมาก

3) แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

4) แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 142 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 142 คน และครูจำนวน 1,448 คน รวมประชากร 1,590 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 103 คน และครู 306 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 ได้โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) รวมประชากรทั้งสิ้น 409 คน

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเรื่อง แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามครูเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1) บันทึกเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2) หนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม 2 ลักษณะคือ ผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง และส่งผ่านสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลให้ สำหรับการเก็บแบบสอบถามคืนนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเองและให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งคืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในช่องรับเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ

2) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

3) แบบสอบถามตอนที่ 1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (percentage)

4) แบบสอบถามตอนที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*)

5) แบบสอบถามตอนที่ 3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*)

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

7. วิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จากแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 255 คน รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 154 คน วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มากที่สุด คือ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 66.01 รองลงมา คือปริญญาโท จำนวน139 คน คิดเป็นร้อยละ 33.99 ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.85 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 24.94 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.21 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และเป็นครูจำนวน 409 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.2 ผลของการศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทุกแบบ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศอิสระ รองลงมาคือบรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนมส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและครูมีความเป็นมิตรต่อกันรองลงมา คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานร่วมกับครู และ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความสนิทสนม ไว้ใจซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูในโรงเรียนทุกคน มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน

2) ด้านบรรยากาศอิสระ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูอยู่เสมอรองลงมา คือ ครูส่วนใหญ่ต่างอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของตนรับผิดชอบและ ครูในโรงเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูจัดกิจกรรมตามความต้องการได้อย่างอิสระ

3) ด้านบรรยากาศแบบควบคุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการกำหนดงานให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติด้วยตนเอง และ มีการเพิ่มภาระงานให้ครูในโรงเรียนมากยิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

4) ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ได้รับสิทธิในด้านต่างๆรองลงมา คือ ผู้บริหารช่วยคลี่คลาย

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

แก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และ ครูในโรงเรียนเล็งเห็นความก้าวหน้าของโรงเรียนส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูในโรงเรียน และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

5.1.3 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบรองลงมา คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยง จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่

2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมา ก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศร่มรื่นและปลอดภัยจากมลภาวะรองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ โรงเรียนของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ และโรงเรียนของท่านมีความสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อยส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในขณะปฏิบัติงาน

3) ด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญหรือที่ได้รับการอบรมสัมมนา และท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากันรองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่รองลงมา คือ ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารโรงเรียน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลผลิตและท่านได้รับโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถของท่านไปยังสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งและขั้นของท่านเป็นไป ตามระบบคุณธรรม

5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของชุมชนตลอดจนสังคมโดยทั่วไป รองลงมา คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและท่านได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้ปกครองนักเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน

6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาสิทธิอันชอบธรรมของท่าน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ได้รับการคุ้มครอง โดยระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนของท่านมีการประชุมกำหนดแนวทาง และระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมอยู่เสมอ

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปริมาณงานของท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวรองลงมา คือ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และท่านได้รับการสนับสนุน จากครอบครัว ในการปฏิบัติงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการส่งเสริม จากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน

8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีโอกาสนำนักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่างๆ ในชุมชน รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน และท่านเข้าร่วมงานต่างๆ ที่จัดในชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5.1.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก (r_{xy}=.952) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.5 ผลการศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคือ ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด (X_1) ด้านบรรยากาศอิสระ (X_2) ด้านบรรยากาศแบบควบคุม (X_3) ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม (X_4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 จากการศึกษาแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิภา ม่วงคร้าม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ธรพันลึกเดช (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก จิตรีปลื้ม (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีต่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นผู้บริหารที่มีความตั้งใจทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การด้วยเหตุผล และหลักการ มีการจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์การ ให้ความเอาใจใส่ต่อสถานะภาพตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี รวมถึงครูในโรงเรียนทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทุกคนมีความสนิทสนม ไว้ใจซึ่งกันและกันในการฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการทำงานเป็นทีม ครูทุกคนได้รับการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนเป็นอย่างดี และมีการอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีการกระจายอำนาจจะทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของครูซึ่งสอดคล้องกับ ฮาลปิน (Halpin, 1996, P. 132) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่กล่าวคือบุคคลย่อมจะมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเององค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์การบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานตลอดจนทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและจะผลต่อปริมาณงานด้วย เพราะถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการวิจัยพบว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1 ด้านบรรยากาศอิสระ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวนทอง ปรักมานนท์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านบรรยากาศอิสระ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก จิตรีปลื้ม (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศอิสระ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการปฏิบัติในการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูอยู่เสมอ ครูมีการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายกันเป็นทีม โดยที่อุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ของตนรับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งนี้โรงเรียนยังคอยอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนซึ่งครูในโรงเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดีสอดคล้องกับ ฮาลปินและครอฟ (Halpin& Croft, 1963, pp. 133-181) กล่าวว่า บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นถึงว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีผู้บริหารให้กำลังใจ และคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญแม้ว่าจะน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิดก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหาร

เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง จุดสำคัญของบรรยากาศแบบนี้คือ ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดีและมีความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกันผู้ร่วมงานไม่มีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงานผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อทุกคนและพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบโดยไม่แสดงการจับผิดคน ในบรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารจะทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงการเห็นแก่ตัว นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารจะผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความเหมาะสม จุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเรื่องรองลงมาจากความต้องการของแต่ละบุคคล

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1 ด้านบรรยากาศอิสระ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1

5.2.3 ผลการวิจัยพบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1 ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อยู่ในอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวนทอง ปรักมานนท์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก จิตรีปลื้ม (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนีย์ เดชรัตน์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูนด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1 ได้มีการให้กำลังใจกับครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเป็นมิตร และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้โรงเรียนอยู่เสมอ มีความสนิทสนม ไว้ใจซึ่งกันละกัน ซึ่งทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยที่มีผู้บริหารช่วยแนะนำ แก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นมิตร และให้ความเอาใจใส่ต่อสถานะภาพ และสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี โดยที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้การสนับสนุนและจริงใจต่อครู ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนำแนวความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 137-139) กล่าวว่าบรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมากมีความสามัคคีช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดีมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคลมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การกฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยการบริหารงานและควบคุมยังมีอยู่แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพบรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่บุคลากรมากที่สุด และสอดคล้องกับ ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133-181) กล่าวว่าบรรยากาศแบบเปิด (open climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถ หน่วยงานมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมองานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายและรวดเร็ว บรรยากาศแบบนี้เปิดโอกาสและ ส่งเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างมากเพราะแต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถ อย่างเต็มที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงานและแสดงความสัมพันธ์ต่างๆ ได้เหมาะสมตามสถานการณ์นอกจากนี้ผู้ร่วมงานจะมีความรู้

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สึกว่า เป็นอิสระ ตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อหน่วยงาน และพยายามที่จะสนองความต้องการขององค์การตลอดเวลา ส่วนสำคัญที่สุดของบรรยากาศแบบนี้คือผู้บริหารมีความเป็นกันเองและจริงใจ มีลักษณะของความยืดหยุ่น และมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2.4 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ขันติยะ (2552, หน้า 92) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียม สุขกล่ำ (2553, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐา ไชยเดช (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัด อัครสังฆมณฑล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา โนยะราช (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน มีคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นการสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์การ ให้ได้รับการสนองตอบความต้องการจนเกิดความพึงพอใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยเฉพาะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิ่งส์ (Huse & Cumming, 1985, p. 35) เป็นแนวคิดหลักที่นำมาใช้ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ส่งผลให้ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานอยู่ในระดับมาก

5.2.5 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัย เชษฐา ไชยเดช (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล

กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัย เชษฐา ไชยเดช (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม กันตะคะนันท์(2548, หน้า114-117) ศึกษาเปรียบเที่ยบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสูติ ธูปหอม (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความพึงพอใจในฐานเงินเดือนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีเบี้ยเลี้ยง จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และพึงพอใจที่ได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางโรงเรียนมีสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมเพียงพอซึ่งสอดคล้องกับ อัมสท๊อต (Umstot, 1984, pp. 422-423) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนอความต้องการของบุคคลได้ทั้งความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยรวมทั้งยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคมความเจริญก้าวหน้าและการประจักษ์ตนเองด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างความสุขใจในการทำงาน จากเหตุผล ดังกล่าวจึงส่งให้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับที่ 1

5.26 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้ายสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัย เชษฐา ไชยเดช (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัย เชษฐา ไชยเดช (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิคมกันตะคะนันท์ (2548, หน้า 114-117) ศึกษาเปรียบเที่ยบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสูติ ธูปหอม (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1 มีความพึงพอใจต่อลักษณะงาน และปริมาณงานในการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การมีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน การได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม จากครอบครัว และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และการได้รับโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ อัมสท์ตอง (Armstot, 1984, pp. 422-423) กล่าวว่าการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์หรือที่ตั้งของสถานที่ทำงานก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัวรวมถึงชีวิตครอบครัว

เมื่อพิจารณาโดยการเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ จะเห็นได้ว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าครูบางส่วนยังมีความไม่พึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ไม่มีนโยบายส่งเสริมกิจกรรมสังสรรค์ มีการมุ่งในการปฏิบัติงาน มากกว่าการให้อิสระ กับครูและชีวิตครอบครัว จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจมีส่วนทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้มีความเห็นอยู่ในอันดับสุดท้าย

5.2.7 ผลการวิจัยพบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก (r_{xy}=.952) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ธรพันลึกเดช (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าแบบบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในทางบวกที่ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก จิตรีปลื้ม (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียม สุขกล่ำ (2553, หน้า 43-57) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บรรยากาศเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพซึ่งบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมที่ครูปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การที่รับรู้โดยทางตรงและทางอ้อม ดังที่ เฉลิม จำปาวิจิตร (2551, หน้า 10) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การที่ดีและเหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและทำความเข้าใจให้การสนับสนุนทำให้สมาชิกในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกล่าวคือบรรยากาศองค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในการบริหารจัดการองค์การครูภายในองค์การจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและองค์การที่มีศักยภาพจำเป็นที่จะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่บรรยากาศองค์การที่ดี บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึก

ของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin& Stringer, 1968, p. 65) บรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ (Brown & Moberg, 1980, p. 420; อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2552, หน้า 184) บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ (Harris & Desimon, 1994,p. 96) ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งหนึ่งที่นักพัฒนาองค์การต้องพิจารณาก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การเพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและ กลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต บรรยากาศองค์การจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการกำหนดความยืดหยุ่นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การอาทิเช่นแบบของภาวะผู้นำ กระบวนการตัดสินใจรูปแบบการสื่อความหมายเป็นสิ่งที่เราได้สร้างความยอมรับของการเปลี่ยนแปลงนั้น ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของครูในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Hellriegle & Slocum, 1974, p. 430; อ้างถึงใน นงลักษณ์ นิ่มปี, 2552,หน้า 12) ดังนั้นองค์การใดที่มีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุขโดยบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานต้องเป็นบรรยากาศองค์การที่มีความอบอุ่นให้การสนับสนุนมีความรับผิดชอบ มีรางวัลในการทำงาน แก้ไขความขัดแย้ง มีความสามัคคีกลมเกลียวกันมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นมีมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Litwin& Stringer, 1968, หน้า 65) สอดคล้องกับ นาตยา สมิติษเฐียร (2551, หน้า 24) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองทางร่างกายสังคมและจิตใจโดยให้ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมีความยึดมั่น ผูกพัน และสภาพที่มีอิสระในการทำงานโดยประเมินได้จากความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ ซึ่งจิราภรณ์ หรินทรนันท์ (2546, หน้า 43) ได้กล่าวถึงประโยชน์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงานเสริมขวัญและกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์การอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก (r_{xy}=.952) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.8 ผลการวิจัยพบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด (X_1) บรรยากาศแบบสนิทสนม (X_4) บรรยากาศอิสระ (X_2) บรรยากาศแบบควบคุม (X_3) ซึ่งอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้ คือ

1) บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียนให้ครูเกิดความพึงพอใจมีขวัญกำลังสูง มีการส่งเสริมครูให้ทำงานร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์แบบเพื่อนครูได้ทำงานที่ตนพอใจ และได้รับการจูงใจให้เอาชนะปัญหา และความคับข้องใจ ผู้บริหารมีมีความสามารถใช้พฤติกรรมผู้นำที่

เหมาะสมให้ครูได้เห็นประจักษ์ มีการปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างเป็นมิตร และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้โรงเรียนอยู่เสมอ ผู้บริหารช่วยแนะนำ แก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ของครูในโรงเรียนอย่างเป็นมิตร และให้ความเอาใจใส่ต่อสถานะภาพ และสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 137-139) กล่าวว่าบรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมากมีความสามัคคีช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดีมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคลมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การกฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยการบริหารงานและควบคุมยังมีอยู่แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพบรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่บุคลากรมากที่สุดจากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ บรรยากาศแจ่มใสหรือแบบเปิด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2) บรรยากาศแบบสนิทสนมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการควบคุมงานน้อย สมาชิกอยู่ด้วยกันแบบคนในครอบครัว ขวัญหรือความพึงพอใจในงานอยู่ระดับกลาง ผู้บริหารเน้นเรื่องความเป็นกันเอง ความสัมพันธ์ฉันมิตรสหายผู้บริหารพยายามช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนในด้านต่างๆ รวมถึงครูในโรงเรียนทุกคนมีความตั้งใจปฏิบัติงานและเล็งเห็นความก้าวหน้าของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารช่วยคลี่คลายแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของครูในโรงเรียน และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ฮาลปิน และครอฟ (Halpin& Croft, 1963, pp. 133-181) กล่าวว่าบรรยากาศแบบสนิทสนม เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้เน้นความต้องการและความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญผู้บริหารมักจะไม่ควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานมากนัก ซึ่งก็อาจจะเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน นอกจากนี้แล้ว หน่วยงานมักจะประสบปัญหาในการทำงานตามเป้าหมายอย่างไรก็ตาม ผู้ร่วมงานมีภาระที่เป็น อุปสรรคขัดขวางในการทำงานน้อย ทุกคนในหน่วยงานแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ต่างคนต่างมีความรู้สึกว่าหน่วยงานของตนเองเปรียบเหมือน "ครอบครัวใหญ่ที่แสนสุข"จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้บรรยากาศแบบสนิทสนม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3) บรรยากาศอิสระส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1ให้ครูทำงานกับกลุ่มที่พึงพอใจโดยถือความพึงพอใจเป็นหลักครูทุกคนทำงานร่วมกันด้วยดีงานขององค์การได้รับผลสำเร็จ มีการกำหนดวิธีการและกฎข้อบังคับให้แก่ครูมาตรการต่างๆ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างก็ยอมรับ ซึ่งกันและกัน และผู้บริหารมีท่าทางค่อนข้างไม่เป็นกันเองการกระตุ้นเตือนองค์การโดยทำงานหนักเป็นตัวอย่าง มีการยืดหยุ่นในการบังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงานซึ่งผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูอยู่เสมอ ครูมีการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาลปิน และคอ รัฟ (Halpin& Croft, 1963, pp. 133-181) กล่าวว่า บรรยากาศแบบอิสระเป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นถึงว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน เป็นอย่างดีผู้บริหารให้กำลังใจ และคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน

เป็นสำคัญแม้ว่าจะน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิดก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง จุดสำคัญของบรรยากาศแบบนี้คือ ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดีและมีความพึงพอใจที่ได้ ร่วมงานกันผู้ร่วมงานไม่มีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงานผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อทุกคนและพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบโดยไม่แสดงการจับผิดคนในบรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารจะทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงการเห็นแก่ตัว นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจะผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความเหมาะสม จุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นเรื่องรองลงมาจากความต้องการของแต่ละบุคคลจากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ บรรยากาศอิสระส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

4) บรรยากาศแบบควบคุมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1มุ่งสัมฤทธิ์ผลของงาน มากกว่าการติดต่อกันเป็นการส่วนตัว งานทุกอย่างต้องทำตามตามแนวทาง การบริหารของผู้บริหารเป็นหลัก เน้นความสำเร็จของงานโดยมุ่งผลสำฤทธิ์ของงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย รวมถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนผู้บริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานั้นๆ และมีการควบคุมการทำงานของครูครูในโรงเรียนอย่างเข้มงวด ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาลปิน และ คร๊อฟ (Halpin& Croft, 1963, pp. 133-181) กล่าวว่า บรรยากาศแบบควบคุม เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหนือสิ่งอื่นใดความต้องการหรือความจำเป็นต่างๆของผู้ร่วมงานจะใช้ประกอบการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ผู้ร่วมงานต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาสังสรรค์ซึ่งกันและกัน การไม่ให้ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานมีน้อยและมีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงานมากความสนิทสนมฉันท์เพื่อนระหว่างเพื่อนร่วมงานมี น้อยเช่นกันผู้บริหารมักไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานโดยอิสระ และแสดงความรับผิดชอบ ผู้บริหารพยายามทำงานหนัก เพื่อเป็นตัวอย่างและต้องการให้งานทุกอย่างดำเนินการอย่างสมบูรณ์แบบ อย่างไรก็ตามขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานยังคงสูงดังนั้น บรรยากาศเช่นนี้จึงยังคงจัดอยู่เป็นแบบเปิดมากกว่าแบบปิด เช่นเดียวกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 137-139) กล่าวว่าบรรยากาศแบบควบคุมเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานมีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้บุคลากรทำเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานแม้บุคลากรจะไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากมีผลงานก็สร้างความภูมิใจและพอใจกับบุคลากรจากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ บรรยากาศแบบควบคุม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษาพบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในด้านการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและครูให้ความเอาใจใส่ต่อสถานะภาพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของครูใน

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

โรงเรียนเป็นอย่างดีให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานร่วมกับครู ส่งเสริมขวัญกำลังใจทีดีในการทำงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และส่งเสริมความสนิทสนมซึ่งกันและกัน

2) จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในด้าน การมอบหมายงานควรมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

3) จากการศึกษาพบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่องแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนโดยเฉพาะในด้านบรรยากาศแจ่มใส บรรยากาศอิสระ บรรยากาศควบคุม บรรยากาศสนิทสนม

4) จากการศึกษาพบว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรส่งเสริมลักษณะสภาพแวดล้อมของงานที่ครูในโรงเรียน ให้เกิดการรับรู้ และเข้าใจต่อองค์การ และส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลในองค์การเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของข้าราชการครู ในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2) ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3) ควรศึกษากลยุทธ์ในการเสริมสร้างบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

รายการอ้างอิง

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

รายการอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พุทธศักราช 2544. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กษมา ทองขลิบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กองสวัสดิการแรงงาน. 2547.*"คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)."* อนุสารแรงงาน 11, 4 (2547): 17-22

กาญจนา แดงมาดี. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

กริชเพชร ชัยช่วย. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กรมอนามัย กองสุขาภิบาล. (2543). *การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ขนิษฐา ผ่องแผ้ว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขนิษฐา ยอดจำปา. (2546). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่.*วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คคนางค์ สนธิเปล่งศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์จำกัด* ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทนา ชุมทัพ. (2548). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 5* วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

จารุณี มุขพรหม. (2545). *มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิตสุดา มงคลวัจน์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาดจำกัด.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

จิราภรณ์ หรินทรนันท์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

จุฑามาส ศรีจำนง. (2549). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จิณพัฏ เงาฉาย. (2549). *ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาที่ 2 แกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เฉลิม จำปาวิจิตร. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี*วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ.* กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ. (2549). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ถวิล มาสาซ้าย. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กันดาร – เสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 และเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ถวิล ธาราโภชน์และศรัณย์ ดำริสุข. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

ทัศนา แสวงศักดิ์. (2549, มิถุนายน-ตุลาคม). *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.* วารสารศึกษาศาสตร์, 18 (1), 24,51.

ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. (2543, กันยายน-ธันวาคม). *คุณภาพชีวิตที่ดี.* วารสารประชากรศึกษา, 12(1), 9 -10

ทวีศักดิ์ ขันติยะ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540).*พฤติกรรมองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *องค์การและการบริหาร*(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช.

ธร สุนทรทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป* กรุงเทพฯ: การพิมพ์.

ธวัช บัวทอง (2554). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานเป็นกะใน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานระยอง* วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

นงลักษณ์ นิ่มปี. (2547). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพมาศ ทอแสง. (2546). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

นรินทร์ หีบแก้ว. (2545). *ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก. สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2543). *รักให้เป็น.* พิมพ์ครั้งที่ 3. สมุทรปราการ: ดับเบิลนายน์.

นันทกานต์ ชื่นอารมณ์. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นาตยา สมิตาเฐียร. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของคณุโรงเรียนเอกชน ระดับขั้นศึกษาพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประทุมธานี เขต 2.* กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นิคม กันตะคะนันท์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต.3* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิพนธ์ คันธเสวี. (2545). *คุณภาพกำลังคนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

บงกช เทพจารี. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

บัญชา วีระพันธ์. (2546). *ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว. (2535,ตุลาคม-ธันวาคม). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง.* วารสารการวัดผลการศึกษา,3(1), 23.

บุญสม นวลโพธิ์. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูพลศึกษา ตามการรับรู้ของตนเองและของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี.* พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ประสูติ ธูปหอม. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2จังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ปิยะ เงาส่อง (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนฝางชนูปถัมภ์เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.* ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาของกลุ่มเคมีแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปรีชา ทัศน์ละไม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประเมิลผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1-3.* วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ผจญ เฉลิมสาร. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน[ออนไลน์].* เข้าถึงข้อมูล วันที่ 20 เมษายน 2552. จาก http:// www. thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง. (2553,มีนาคม). *ประสิทธิผลของการสอนและการพัฒนาครูในศตวรรษใหม่.* วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 30(1),46-47.

พรพิมล แม้นญาติ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พรเทพ ล้อมพรม. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาแพทย์ชนบทของประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

พรตบุตรี จุฑะกนก. (2552). *ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7.* ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย.*วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พันธ์เทพ ใจคำ. (2547). ความสัมพันธ์*ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พระมหาอิศร ถิรสีโล. (2545). *คุณธรรมสำหรับครู.* กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553, (2553, 22 กรกฎาคม)*ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 127 ตอนที่ 45ก ., หน้า 2-3.

พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี

พิศิษฐ์ ชูสวัสดิ์. (2547). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิษณุบุญยิ่ง. (2546). บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพ็ชรี รูปวิเชตร. (2546, มกราคม-เมษายน).*คุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการแบบไทย.* วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 23 (1), 102-114

พูนสุข สุขประยูร. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. (2548).*คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชียจำกัด.* วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภรณี มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มนตรี บุญธรรม (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่9(พ.ศ. 2545-2549) *นนทบุรีฝ่ายวางแผนและวิเทศสัมพันธ์งานวางผังแม่บท กองแผนงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช* .

มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง.* ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมธา วิทยาคม. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกับบรรยากาศ องค์การของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตศึกษา12. วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ. เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่าจำกัด.

รัตติพร พนพิเชษฐกุล. (2544). *ความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2543). *พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน.*กรุงเทพฯ:ราชบัณฑิตยสถาน

______________. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.

รุ่ง พูลสวัสดิ์. (ม.ป.ป., หน้า 26-27). *การบริหารบุคคล. เชียงใหม่*: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มารี.* วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เรียม สุขกล่ำ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.*ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2538).*เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วไลพร เจริญพร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิ้ล เซอร์วิสเซส จำกัด.การศึกษาปัญหาพิเศษ รป.ม.(การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนธรรม ระยับศรี. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทางานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ* ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

วัศยาภร สินพูน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย).* ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) ปีที่ 24 ฉบับที่ 1 ,http://www.princess-it.org/kpg/articles/lt-culture.th.html และhttp://www.school.net.th/library/create – web/10000/generality

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2531). *หลักและระบบการบริหารบุคคล. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน* (พิมพ์ครั้งที่7). นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิชยารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิเชียร วิทยอุดม. (2549).*การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อมมูลฐานทางพฤติกรรมการออกแบบและวางแผน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยา ด่านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

วิรัตน์ มโนวัฒนา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง

วิจลน์ โกษาแสง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *การบริหารการศึกษา นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ศุภชัย โถบำรุง. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร* . วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรัญญา นวลละออง. (2544). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรรเสริญ เตชะบูรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สายัณห์ จันทะวงศ์. (2548). *พฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง. สังกัดสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต1.*วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2546). *หลักการบริหารการศึกษา* ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา .

สุกัญญา มาลาอี. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาณี ฝนทองมงคล. (2546). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ.

สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2548). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยวงศ์ชวลิตกุล.

สุวนีย์เดชรัตน์. (2546). บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมเดช พยัคฆ์สังข์. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมนึก จิตรีปลื้ม. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2.* วิทยานิพนธ์ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สมยศ นาวีการ. (2547). *การบริหารจัดการ.* กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

สมศักดิ์ ทองสมนึก. (2544). *องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมหวัง มังธานี. (2548). *สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมหมาย ศรีทรัพย์. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546). *การจัดการศึกาไทยประเด็นควรพิจารณา.*วารสารบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : ชวนการพิมพ์.

เสนาะ ติเยาว์. (2546). *หลักการบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2556). *แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2556. กลุ่มนโยบายและแผน.* ฉะเชิงเทรา.

______________. (2556). *แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2556 ระยะที่ 2.* ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550)*แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554* . กรุงเทพฯ.

___________. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ*ฉบับที่สิบ พ.ศ.2555 – 2559. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๑.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

____________. (2554). *กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกาธิการ* : ห้างหุ้นส่วน จำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น กรุงเทพฯ.

____________. (2554). *กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* ห้างหุ้นส่วน จำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น กรุงเทพฯ.

อนันต์ แก้วกำเนิด. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงานนายกรัฐมนตรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อารยา ธนารักษ์. (2547). *การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงเรียนดาราสมุทร บริหารธุรกิจ.* ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยบูรพา.

อินทรศักดิ์ เที่ยมเศวต. (2544). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน.*วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุษา ขวัญเนตร. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต2.* วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อังสนา สกประเสริฐ. (2544).*คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ.* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัจฉราพร อามาตย์. (2548). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเมืองน่าน.* วิทยานิพนธ์ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัญชนิดา เที่ยมแพ. (2549). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 1.* ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อุษณีย์ โพธิสุข. (2543). *กลยุทธทางการศึกษาผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด.* สำนักงานกรรมการการศึกาแห่งชาติ: กรุงเทพฯ.

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา

อุษณีย์ รักซ้อน. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา

อรวรรณ อุ่นวิเศษ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เอกภพ ธรรมมาธิกุล. (2542). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้กำกับและบรรยากาศองค์การของกองกำกับการตำรวจ*.วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bluestone, L. (1977, March 22). Implementing Quality of Work Life Programs. *Management Review*, 3(6), 43-44.

Brown, Warren B. & Moberg, Dennis J. (1980). *Organizational Theory and management a Macro Approach*. New York: Willey & Sons.

Cascio,Wayne, F. (1986). Quality of Work Lift. Managing Human Resources. (4th ed.):McGraw – Hill,25

Cascio,Wayne, F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life Profits*. (7th ed.). New York: McGraw-Hill, 20-25.

Cronbach,L.J. (1970). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.).New York: Harper & Collins.

Cummings, T.G., & Worley, C. G. (1997). *Organization Development and Change*. **(**6th ed.). Ohio: International Thomas.

Dessler, G. (1991). *Personal Human Resource Management*. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

DuBrin, Andrew, J. (1992). *Human Relation: A Job Oriented Approach*. (5th ed.). Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

Good, Carter. (1973). *Dictionary of Education. Education. Edited by Carter V. Good.* New York: McGraw – Hill book Company, Inc.

Guest, Robert, H. (1979, July- August). "Quality of work life- learning from Tarrytown." *Harvard Business Review*. (57), 4, 76-87.

Halpin, A.W. (1966). Theory and research in administion. New York: McMillan.

Halpin, Andrew W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: Macmillan.

Halpin, A.W. & Croff, D.B. (1963). The organizational climate of school. Chicago: University of Chicago Press.

Harris, J. K., & Desimon, J. A. (1994). Organizational commitment. *Journal of Social Psychology* (62), 146-150.

สำนักหอสมุดและวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). *A Theoretical Frame Work and Exploration of Organization Effectiveness of School. Educational Administration Quarterly*, 21 (2), 117-134.

Hoy, W. K., & Miskel. (1991). *Educational Administration Theory Research and Practice*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Hoy,W ,K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration Theory Research and Practice*. (6th ed.) Singapore: McGraw - Hill international edition:

Kell, H. E. (1995). Perceptions of the Quality of Work Life of Teachers inHigh Schools. *Dissertation Abstracts International*, 55(4), 1765A.

Krejcie, R.V., & Morgan. (1970). Determining sample size for Research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement, 30* (3), 607-610.

Litwin, G.H. & Stringer,Jr. RobertA. (1968). *Motivation and Organization climate*. Boston: Division of research, Harward University of Hraduate School of Business Administration

Mondy,R.W., & Note, R. W. (1996). *Haman Resource Management*. New York: Prentice-Hall, 18

Mott, P. E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.

Panagos, R.A. (1985). Job Satisfaction and Central Life Interests Among Education Administrator. *Dissertation Abstracts International*, 78 (80), 191-192

Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between anticipative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Community Colleges. *Dissertation Abstract International*, 53(9), 30-71.

Runyon, R. P., & Haber, A. (1996). *Fundamentals of behavioral Statistics.* (8 th ed.). New York: McGraw-Hill.

Schermerhorn, John, R . (1996). *Management, (5th ed.).* (New York: John Wiley & Sons.

Sergiovanni, Thomas J. (1990, May). *"Adding Valued to Leadership Gets Extraordinary Results",* Educational Leadership. 41(5): 4 – 13.

Skrovan, Daneil. (1980). "A Brief Report form the ASTD Quality of Work life Task Force"*Trainning and Development Journal 34.*

UNESCO. (1978). *Indicator of environmental quality of life*. Research and Papers in Social Science, No. 40.

Walton, Richard, E. (1974 May-June). Improving the Quality of Work Life.*Harvard Business Review*, 52 (3), 12- 16.

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ภาคผนวก

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว๒๕๓ ย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชา

อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔ ๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สายฝน เสกขุนทด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมธาพร เชื้อหอม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑" ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์/โทรสาร๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว๒๕๓ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔ ๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร. ลินดา นาคโปย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมธาพร เชื้อหอม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑" ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว๒๕๓ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔ ๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.นุสินธุ์ รุ่งเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมธาพร เชื้อหอม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑" ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์/โทรสาร๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว๒๕๓ าลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔ ๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวณัฐนันท์ สุวรรณเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมธาพร เชื้อหอม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต ๑" ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว๒๕๓ าลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔ ๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวณัฐภัฏ สุวรรณเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมธาพร เชื้อหอม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต ๑" ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/๒๗๔ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐

๖ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม "บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต ๑"

ด้วย นางเมธาพร เชื้อหอม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต ๑"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่ควรศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.กิตติวงศ์ สาสวด)
รองคณะบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/๓๘๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เข[illegible]

ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลบางตีนเป็ด

อำเภอเมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต ๑

ด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวมรวมข้อมูลในการวิจัยของ นางเมธาพร เชื้อหอม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต ๑"

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต ๑ จึงขอความ ร่วมมือจาก ท่านอำนวยความสะดวก ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ กรุณาส่งกลับมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต ๑ ภายใน ๑๕ วัน

จึงเรียนมาเพื่อ ทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนุสินธุ์ รุ่งเดช)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษรักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต ๑

กลุ่มอำนวยการ

โทร.๐๓๘๙๘๑๒๑๕

โทรสาร ๐๓๘๙๘๑๔๓๓

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ภาคผนวก ข

-การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

สูตร $IOC = \sum R / N$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสิน

ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นใช้ได้

ค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไป หรือต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 20 แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	**1) บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด** บรรยากาศการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารแล ครูมีความเป็นมิตรต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ต่อสถานะภาพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานร่วมกับครู	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
4	ครูในโรงเรียนทุกคน มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความสนิทสนม ไว้ใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	**2) บรรยากาศอิสระ** ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูอยู่เสมอ	-1	1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
8	การฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของครูในโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ครูส่วนใหญ่ต่างอุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ของตนรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ครูจัดกิจกรรมตามความต้องการได้อย่างอิสระ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
12	ครูในโรงเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	3) บรรยากาศแบบควบคุม								
13	ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	มีการเพิ่มภาระงานให้ครูในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหาร มีการตั้งกฎระเบียบต่างๆ ขึ้นเพื่อพัฒนาเพื่อผลสัมฤทธิ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	มีการกำหนดงานให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการควบคุมการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างเข้มงวด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	4) บรรยากาศแบบสนิทสนม								
19	ผู้บริหารช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ได้รับสิทธิในด้านต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	ครูในโรงเรียนเล็งเห็นความก้าวหน้าของโรงเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
21	ผู้บริหารช่วยคลี่คลายแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ครูในโรงเรียน และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

ตาราง21 แสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	**1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางโรงเรียนมีสวัสดิการต่างๆให้เหมาะสมเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือ	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
4	ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยง จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	**2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศร่มรื่นและปลอดภัยจากมลภาวะ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ท่านมีความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย	1	1	0	1	1	4	8	ใช้ได้
10	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีมีความสุขในขณะปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	**3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล** ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสาม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ท่านได้รับอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานให	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
14	ท่านเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	0	1	1	1	1	4	8	ใช้ได้
16	ท่านปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญหรือที่ได้รับการอบรมสัมมนา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	**4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารโรงเรียน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลผลิต	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	ท่านได้รับโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถของท่านไปยังสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	การเลื่อนตำแหน่งและขั้นของท่านเป็นไป ตามระบบคุณธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
23	**5) การบูรณาการด้านสังคม** ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ท่านได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้ปกครองนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ท่านมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของชุมชนตลอดจนสังคมโดยทั่วไป	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
27	ความสามารถ และผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนครูโรงเรียนต่าง ๆ	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
28	**6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน** ท่านมีความอิสระ ในการแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ท่านได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	โรงเรียนของท่านมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	สิทธิอันชอบธรรมของท่าน ได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
33	โรงเรียนของท่านมีการประชุมกำหนดแนวทางและระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมอยู่เสมอ	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
34	**7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** ปริมาณงานของท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	ท่านได้รับการสนับสนุน จากครอบครัว ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	ท่านได้รับการส่งเสริม จากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	8) การปฏิบัติงานในสังคม								
39	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
40	ท่านเข้าร่วมงานต่างๆ ที่จัดในชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	ท่านมีโอกาสนำนักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่างๆ ในชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	ท่านมีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
44	ท่านติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ภาคผนวก ค

-แบบสอบถาม

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

คำชี้แจง

1) แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1.2 แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) บรรยากาศแจ่มใส 2) บรรยากาศอิสระ 3) บรรยากาศควบคุม 4) บรรยากาศสนิทสนม

ตอนที่ 1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีจำนวน 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม

2) ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่

(1) ผู้บริหาร

(2) ครูผู้สอน

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ผู้วิจัยขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาโรงเรียนหนึ่งโรงเรียนใดโดยเฉพาะแต่เป็นการศึกษาโดยภาพรวมคำตอบของท่านจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านไม่ว่ากรณีใดๆ ดังนั้นในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยมีความเชื่อถือได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

นางเมธาพร เชื้อหอม
นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดกาเครื่องหมาย✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ไม่เกิน 5 ปี

( ) 6 -10 ปี

( ) 11-15 ปี

( ) 16 ปี ขึ้นไป

4. ตำแหน่งหน้าที่

( ) ผู้บริหาร

( ) ครูผู้สอน

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 1.2 แบบสอบถามแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนว่ามีการปฏิบัติจริงระดับใดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ โดยมีให้เลือกดังนี้

5 หมายถึง แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1	**1) บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด** บรรยากาศการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและครูมีความเป็นมิตรต่อกัน					
2	ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ต่อสถานะภาพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี					
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานร่วมกับครู					
4	ครูในโรงเรียนทุกคน มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน					
5	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
6	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความสนิทสนม ไว้ใจซึ่งกันและกัน					
7	**2) บรรยากาศอิสระ** ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูอยู่เสมอ					
8	การฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของครูในโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม					
9	ครูส่วนใหญ่ต่างอุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ของตนรับผิดชอบ					
10	ครูจัดกิจกรรมตามความต้องการได้อย่างอิสระ					

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ข้อ	แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
11	โรงเรียนอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน					
12	ครูในโรงเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
13	**3) บรรยากาศแบบควบคุม** ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก					
14	มีการเพิ่มภาระงานให้ครูในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น					
15	ผู้บริหาร มีการตั้งกฎระเบียบต่างๆ ขึ้นเพื่อพัฒนาเพื่อผลสัมฤทธิ์					
16	มีการกำหนดงานให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติด้วยตนเอง					
17	ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
18	ผู้บริหารมีการควบคุมการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างเข้มงวด					
19	4) บรรยากาศแบบสนิทสนม ผู้บริหารช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ได้รับสิทธิในด้านต่างๆ					
20	ครูในโรงเรียนเล็งเห็นความก้าวหน้าของโรงเรียน					
21	ผู้บริหารช่วยคลี่คลายแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
22	ครูในโรงเรียน และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

ตอนที่ 1.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูว่ามีการปฏิบัติจริงระดับใด และทำ เครื่องหมาย✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติจริง โดยมีให้เลือกดังนี้

5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1	**1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ					
2	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางโรงเรียนมีสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมเพียงพอ					
3	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
4	ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยง จากการปฏิบัติงานนอกสถานที่					
5	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน					
6	**2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศร่มรื่นและปลอดภัยจากมลภาวะ					
7	โรงเรียนของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ					
8	ท่านมีความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ					
9	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย					
10	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในขณะปฏิบัติงาน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ สำนักวิทยบริการ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
11	**3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล** ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ					
12	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม					
13	ท่านได้รับอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ					
14	ท่านเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
15	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
16	ท่านปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญหรือที่ได้รับการอบรมสัมมนา					
17	**4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่					
18	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของท่าน					
19	ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารโรงเรียน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลผลิต					
20	ท่านได้รับโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถของท่านยังสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ					
21	การเลื่อนตำแหน่งและขั้นของท่านเป็นไป ตามระบบคุณธรรม					
22	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
23	**5) การบูรณาการด้านสังคม** ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
24	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน					
25	ท่านได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้ปกครองนักเรียน					
26	ท่านมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของชุมชนตลอดจนสังคมโดยทั่วไป					
27	ความสามารถ และผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนครูโรงเรียนต่าง ๆ					
28	**6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน** ท่านมีความอิสระ ในการแสดงความคิดเห็น					
29	ท่านได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
30	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา					
31	โรงเรียนของท่านมีระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
32	สิทธิอันชอบธรรมของท่าน ได้รับการคุ้มครอง โดยระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
33	โรงเรียนของท่านมีการประชุมกำหนดแนวทาง และระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมอยู่เสมอ					
34	**7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** ปริมาณงานของท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว					
35	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ					
36	ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน					
37	ท่านได้รับการสนับสนุน จากครอบครัว ในการปฏิบัติงาน					
38	ท่านได้รับการส่งเสริม จากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน					
39	**8) การปฏิบัติงานในสังคม** ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน					
40	ท่านเข้าร่วมงานต่างๆ ที่จัดในชุมชน					
41	ท่านมีโอกาสนำนักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่างๆ ในชุมชน					
42	ท่านมีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน					
43	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					
44	ท่านติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล นางเมธาพร เชื้อหอม

วันเดือนปีเกิด 25 มิถุนายน 2517

สถานที่เกิด 86 หมู่ 2 ต.สิงโตทอง อ.บางน้ำเปรี้ยว จ.ฉะเชิงเทรา

ที่อยู่ 23 หมู่ 16 ต.โพรงอากาศ อ.บางน้ำเปรี้ยว จ.ฉะเชิงเทรา
เบอร์โทรศัพท์ 086-1594457

ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู คศ.1

สถานที่ทำงาน โรงเรียน วัดคลอง 18
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1

ประวัติการศึกษา ศึกษาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกสังคมศึกษา
สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2539
ประกาศณียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2555
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2557

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์