



บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8



โดย  
นางสาวฉวีวรรณ เอี่ยมพญา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

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



By  
Miss Chaweewan Aiempaya

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
Master of Education Program in Educational Administration  
Department of Educational Administration  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2016  
Copyrighting of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8” เสนอโดยนางสาวฉวีวรรณ เอี่ยมพญา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัตน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาทีพันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ดร. ณรินทร์ ชำนาญดู)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

...../...../.....



56252308 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : บรรยายการองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงาน

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา : บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ.ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และ ผศ.ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา. 151 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยายการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 40 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน และครู จำนวน 3 คน รวม 6 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยายการองค์การ ตามแนวความคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตามแนวความคิดของ วอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยายการองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียว ในต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงานและด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ

3. บรรยายการองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1..... 2.....

56252308 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORD : ORGANIZATIONAL CLIMATE / QUALITY OF WORK LIFE

CHAWEEWAN AIEMPAYA : THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8. THESIS ADVISORS : ASST. PROF. PRASERT INTARAK, Ed.D. AND ASST. PROF. NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA, Ph.D. 151 pp.

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

The findings revealed as follows:

1. The organizational climate of the school under the Secondary Educational Service Area Office 8 as a whole and each aspect were at a high level. Ranking from the highest arithmetic mean to the lowest arithmetic mean were : identity, structure, support, responsibility, rewards, standards, warmth, risk, and conflict respectively.

2. The teacher's quality of work life in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 as a whole and each aspect were at a high level. Ranking from the highest arithmetic mean to the lowest arithmetic mean were : development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, safe and healthy environment, the total life space, adequate and fair compensation and social relevance respectively.

3. The organizational climate effecting teacher's quality of work life in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 as a whole at .01 level of significant.

---

Department of Educational administration

Graduate school, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2016

Thesis Advisors' signature 1..... 2.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตน์ศิริระประภา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชยพล เพชรพิมล ดร.ศุภากร เมฆขยาย ผอ.พงศกร พูลสมบัติ นางจีรวรรณ วรยศ และ นายถวัลย์ พึ่งเงิน ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งแนะนำและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยและขอขอบพระคุณผู้บริหารรองผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการทดลองเครื่องมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนญาติพี่น้อง ผู้มีพระคุณ และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษารุ่นที่ 33 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนคณาจารย์ผู้มีพระคุณ และกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรัก ความเมตตา ความรู้ คำแนะนำ กำลังใจ และมิตรภาพอันงดงาม ตลอดเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1    บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	2
ปัญหาของการวิจัย .....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
ข้อคำถามของการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย .....	10
ขอบเขตของการวิจัย .....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
2    วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
บรรยากาศองค์การ.....	16
ความหมายของบรรยากาศองค์การ .....	16
ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ.....	17
แบบบรรยากาศองค์การ .....	22
หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	25
คุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	31
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	31
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	33
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต8..	41
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 .....	41
อำนาจหน้าที่ .....	42
สภาพทั่วไป.....	42
วิสัยทัศน์.....	43
พันธกิจ .....	43
เป้าประสงค์.....	43
กลยุทธ์ .....	43



บทที่	หน้า
งานที่วิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	44
งานวิจัยในประเทศ.....	44
งานวิจัยต่างประเทศ .....	48
สรุป.....	49
3 การดำเนินการวิจัย .....	51
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	51
ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย .....	51
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย .....	51
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย.....	51
ระเบียบวิธีวิจัย .....	52
แผนแบบการวิจัย .....	52
ประชากร .....	53
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง .....	53
ผู้ให้ข้อมูล.....	53
ตัวแปรที่ศึกษา .....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	58
สรุป.....	59
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.....	63
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.....	71
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ	
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
เขต 8.....	78
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	94
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผล.....	97

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะ.....	107
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	107
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	108
รายการอ้างอิง.....	109
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย.....	117
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัยและรายชื่อโรงเรียนที่ทดลอง เครื่องมือวิจัย.....	120
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อการวิจัย (IOC).....	123
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	134
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	138
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	142
ประวัติผู้วิจัย.....	151



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	อัตราส่วนครู/อาจารย์ ได้สรุปร้อยอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.....	6
2	จำนวนครูและร้อยละของครูที่ขาดแคลน ได้สรุปจำนวนครูและร้อยละของครู ที่ขาดแคลน ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8.....	7
3	ข้อมูลสารสนเทศดัชนีทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8....	8
4	ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ.....	26
5	จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล .....	53
6	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
7	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม.....	64
8	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านโครงสร้างองค์การ.....	64
9	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความรับผิดชอบ.....	65
10	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้รางวัล.....	66
11	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเสี่ยงของงาน.....	67
12	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความอบอุ่น.....	67
13	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการสนับสนุน.....	68
14	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	68

ตารางที่	หน้า
15 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง.....	69
16 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ.....	70
17 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม.....	71
18 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม.....	72
19 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	72
20 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	73
21 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในงาน.....	74
22 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านบูรณาการด้านสังคม.....	75
23 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านประชาธิปไตยการทำงาน.....	75
24 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านจังหวะชีวิต.....	76
25 คำชี้แจงมติ เลขคดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม.....	77

ตารางที่	หน้า
26	ค่าสหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8..... 78
27	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ..... 79
28	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $Y_1$ ) ..... 81
29	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ( $Y_2$ ) ..... 82
30	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $Y_3$ )..... 84
31	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน( $Y_4$ ) ..... 85
32	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ( $Y_5$ ) ..... 86
33	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ( $Y_6$ ) ..... 88
34	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านจังหวะชีวิต ( $Y_7$ ) ..... 89
35	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม( $Y_8$ ) ..... 90

## บทที่ 1

### บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต<sup>1</sup>

ภายหลังที่ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เพื่อมุ่งหวังและยกระดับการศึกษาของชาติและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง โดยเฉพาะปฏิรูปการบริหารและการศึกษา ซึ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูป เนื่องจากการปฏิรูปทุกด้านต้องประสานเชื่อมโยงและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ นับจากนั้นมา การปฏิรูปกรอบใหม่กำลังขับเคลื่อนต่อไป ซึ่งแน่นอนที่สุดการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้จะตกเป็นภารกิจสำคัญของผู้เกี่ยวข้องทั้งระบบ รัฐบาล สถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน<sup>2</sup> ดังที่ ดร.ปกรณ์ ปรียากร กล่าวไว้ว่า สิ่งที่น่าห่วงคือเรื่องของการพัฒนาคุณภาพครูกับบุคลากรทางการศึกษา เพราะเรายังไม่มีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพอ เพื่อเข้าสู่ความเป็นครู ทั้งในแง่กระบวนการคัดเลือกกระบวนการสร้างการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง<sup>3</sup> สถานศึกษาเป็นองค์การสำคัญต่อการสร้างสรรค์ความเป็นมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาให้บังเกิดขึ้น โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และ

<sup>1</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, “แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559,” 5 ตุลาคม 2555.

<sup>2</sup> ปรีชา เรืองสมุทร, การพัฒนาครูคือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง, เข้าถึงเมื่อ 8 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก [http://www.truelookpanya.com/true/blog\\_diary\\_detail.php?diary\\_id=26583](http://www.truelookpanya.com/true/blog_diary_detail.php?diary_id=26583)

<sup>3</sup> ปกรณ์ ปรียากร, นวัตกรรมทางรัฐประศาสตร์ : ภาวะท้าทายและการเปลี่ยนแปลง [วิทัศน์] (กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554), 54.

เกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมใจจากทรัพยากรบุคคลในทุกๆฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งคุณภาพของสถานศึกษานั้นต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรของสถานศึกษา โดยบุคลากรภายนอกให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งคุณภาพของสถานศึกษานั้นต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรของสถานศึกษา โดยบุคลากรภายนอกให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนทุกฝ่ายต้องตระหนักถึงภารกิจอันสำคัญยิ่งนี้ทั้งครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนจะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพของตนให้มีความพร้อมที่จะใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพศิษย์ คุณภาพนักเรียน หรือคุณภาพของสถานศึกษาการสร้างความรู้สึกรักและผูกพันต่อสถานศึกษาให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากร รวมทั้งการการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้คงอยู่กับสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สถานศึกษามีภารกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เยาวชน การที่สถานศึกษาจะกระทำภารกิจหลักได้ดีมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา<sup>4</sup> ดังนั้นการบริหารงานของสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำหน้าที่ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การนำ (leading) และการควบคุม (controlling)<sup>5</sup>

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"ทรัพยากรมนุษย์" นับว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์การมากที่สุด การที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์หรืออยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ประกอบไปด้วยเป้าหมาย (purpose) คน (people) โครงสร้าง (structure) เทคนิคการบริหาร (technique) ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (information) ที่มีอยู่ในองค์การนั้น<sup>6</sup> บรรยากาศขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ของ

<sup>4</sup> สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, "การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" (เอกสารประกอบการสอนรายวิชา EA 733 ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550), 4-5.

<sup>5</sup> วิโรจน์ สารรัตน์, แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ์, 2553), 440.

<sup>6</sup> วรางคณา รัชชสุจิตร์ตัน, องค์การและการจัดการ, เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.pibull.rip.ac.th/org1/or01.htm>

องค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น<sup>7</sup> สเตียร์ (Steer) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญถ้าผู้บริหารไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การได้ การบริหารงานจะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ เพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการประเมินองค์การต้องเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาด้วย<sup>8</sup>

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง<sup>9</sup> เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่นับได้ว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ครูมีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของครูให้มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยการตรวจสอบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับใด ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีควรมีการพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป แต่ถ้าหากว่าอยู่ในระดับต่ำก็ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถือเป็นวิถีทางหนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษาด้วย ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ บรรยากาศองค์การเพราะในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การปฏิบัติงานในบางครั้ง ผู้ปฏิบัติงานอาจจะต้องพบกับความเสี่ยง และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบ้างไม่มากก็น้อย ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การด้วย เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศ

<sup>7</sup> ภารดี อนันต์นาวิ, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (ชลบุรี : มนตรีจำกัด , 2551), 184

<sup>8</sup> Richaed M. Steers, **Organization Effectiveness:A Behavioral Views** (California : Goodyear Publishing Company, 1997), 391-407.

<sup>9</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ.2545**,เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2558, เข้าถึงได้จาก [http://www.onec.go.th/Act/Law2542/sa\\_law\\_2542.htm](http://www.onec.go.th/Act/Law2542/sa_law_2542.htm).



องค์การที่ดีแล้ว ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย<sup>10</sup> บุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อองค์การการศึกษา(โรงเรียน) เพราะชาติบ้านเมืองจะมีความเจริญมั่นคงอยู่ได้ ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ซึ่งการที่บุคลากรทางการศึกษาจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น โรงเรียนจะต้องมีบรรยากาศการทำงานที่ดีด้วย

ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศองค์การเพื่อให้อำนวยความสะดวกในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการปรับปรุงคุณภาพในการทำงานถ้าผู้บริหารไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การแล้ว การบริหารงานในองค์การจะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบรรยากาศองค์การจะมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา การประเมินบรรยากาศองค์การจึงต้องมีการประเมินเพื่อพัฒนาตลอดเวลาด้วย<sup>11</sup> และบรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลของการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้<sup>12</sup> ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาด้วยเพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีแล้ว ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย<sup>13</sup> ดังนั้นบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพขององค์การและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีและทำให้การทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ<sup>14</sup>

<sup>10</sup> สุขานุช พันธนียะ, “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา”, *วารสารวิทยบริการ* 21, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2553): 66.

<sup>11</sup> Richard M. Steers, *Organizational Effectiveness : A Behavioral* (California : Goodyear, 1977), 391-407 .

<sup>12</sup> Robert S. Fox and other, *School climate improvement: A challenge to the school administrator*. (Colorado: Phi Delta Kappa, 1973), 7-9

<sup>13</sup> G.H. Litwin and R.A. Stringer, Jr., *Motivation and Organization Climate* (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81-82.

<sup>14</sup> Robert S. Fox and other, *Educational Administration : Theory Research and Practice* (Singapore : McGraw-Hill, 2001), 297.

## ปัญหาของการวิจัย

จากกรอบ แนวทาง การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ของประเทศไทย ได้กำหนดให้การพัฒนา คุณภาพ ครูยุคใหม่ เป็นประเด็นหลัก 1 ใน 4 ของการปฏิรูประบบ การศึกษาเรียนรู้ ที่จะต้องดำเนินการอย่าง เร่งด่วน ทั้งระบบการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู เพื่อให้ครูยุคใหม่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็น วิชาชีพชั้นสูง และสามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพและขวัญกำลังใจที่จะอยู่ในวิชาชีพครูได้อย่างยั่งยืน<sup>15</sup> อย่างไรก็ตาม ความเป็นจริงประการหนึ่งของสังคมปัจจุบัน คือ การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้ส่ง ผลกระทบต่อครูและ วิชาชีพครูอย่างรุนแรง โดยมีปัจจัยหลายประการที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพ ครู ตั้งแต่ ปัญหาหนี้สินที่ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตต่ำลง ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และใน บางกรณี มี ผลให้ครูไม่สามารถอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน การสอน ลดต่ำลง<sup>16</sup> ปัญหาภาระงานที่หนักทั้งงานสอนและงานธุรการต่างๆ ในโรงเรียน<sup>17</sup> ปัญหาวิกฤติศรัทธา ในวิชาชีพครูกำลังทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากระบบการคัดเลือก คนเป็นครูยังขาด ประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและ การมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตน เมื่อผนวก กับปัญหาค่าครองชีพที่น้อยแต่ภาระงานที่หนัก ภาพพจน์ของวิชาชีพครู ในสังคมปัจจุบันจึงตกต่ำลง อย่างเห็นได้ชัด<sup>18</sup> สภาพความเป็นจริงเหล่านี้ ส่งผลให้คนรุ่นใหม่ ไม่อยากเป็นครูและไม่เห็น ความสำคัญของวิชาชีพครู ในขณะที่ครูซึ่งยังคงประจำการอยู่ในระบบ ก็ตกอยู่ใน สภาวะท้อแท้สิ้น หวัง ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตน พัฒนางาน

สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นในบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สรุปได้ดังนี้

<sup>15</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552- 2561), กรุงเทพฯ พริกหวานกราฟฟิค 2553, 1.

<sup>16</sup> พิมพ์ดา โยธาสมุทร, ปัญหาครู-ปัญหาการศึกษาไทย (เนื่องในวันครู 16 มกราคม). เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก [http://thainews.prd.go.th/view.php?m\\_newsid=255301150257&return=ok](http://thainews.prd.go.th/view.php?m_newsid=255301150257&return=ok)

<sup>17</sup> อมรวิรัช นาครทรรพ, การติดตามสภาวการณ์ทำงานของครู (Teacher Watch) เข้าถึง เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/vcafe/60244>

<sup>18</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552- 2561). กรุงเทพฯ พริกหวานกราฟฟิค 2553, 1.

จากงานวิจัยเรื่อง "เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย การวิจัยพบว่า ปัญหาด้าน การงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความรุนแรงมากที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ยังคงเป็นเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน เรื่องของสวัสดิการ และเรื่องของการสนับสนุน ที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจสำหรับครูส่วนใหญ่ ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาสำคัญของครูที่มีการกล่าวถึงกันมาตลอด โดยเฉพาะปัญหารายได้ที่ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ที่ส่งผลโยงไปสู่ปัญหาหนี้สินครู ปัญหาคุณภาพชีวิตและขวัญ กำลังใจของผู้ที่เป็นครู ปัญหาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนที่ต่ำลง ปัญหาวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพครู ยังคงเป็นปัญหาสำหรับครูส่วนใหญ่ และยังไม่ได้รับการแก้ไขให้หมดสิ้นไปจาก สภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน

สำหรับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์ด้านการงาน เป็นด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในการอธิบายระดับความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ครูตามที่พบในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ปัญหาจากภาระงานโดยเฉพาะภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ เมื่อดูจากปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 แล้วจะเห็นได้ว่า อัตราส่วนของครูจังหวัดราชบุรีและกาญจนบุรีมีอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน ลดลง เมื่อเทียบระหว่างปี 2555 จังหวัดราชบุรี มีอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน 1 : 20 และจังหวัดกาญจนบุรี มีอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน 1 : 23 ส่วนปี 2556 จังหวัดราชบุรี มีอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน 1 : 19 และจังหวัดกาญจนบุรี มีอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียน 1 : 19 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อัตราส่วนครู/อาจารย์ ได้สรุปอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ดังนี้

จังหวัด	ปี 2555	ปี 2556
ราชบุรี	1 : 20	1 : 19
กาญจนบุรี	1 : 23	1 : 19

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558”, 17 พฤศจิกายน 2557.

อีกทั้งยังมีจำนวนครูที่ขาดแคลนซึ่งอาจจะทำให้ครูต้องแบกรับภาระทั้งงานสอนและภาระงานตามโครงสร้างของโรงเรียนจึงทำให้ครูต้องทำงานมากขึ้นเมื่อเทียบระหว่างปีการศึกษา 2556 และปีการศึกษา 2557 ในปีการศึกษา 2556 จังหวัดราชบุรีมีจำนวนอัตราครูที่ขาด มีจำนวนร้อยละ 17.35 และจังหวัดกาญจนบุรีมีจำนวนอัตราครูที่ขาด มีจำนวนร้อยละ 14.85 ส่วนในปีการศึกษา 2557 จังหวัดราชบุรีมีจำนวนอัตราครูที่ขาด มีจำนวนร้อยละ 12.27 และจังหวัดกาญจนบุรีมีจำนวนอัตราครูที่ขาด มีจำนวนร้อยละ 11.70 ซึ่งยังถือได้ว่าการขาดแคลนของจำนวนครูที่ยังสูงอยู่ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนครูและร้อยละของครูที่ขาดแคลน ได้สรุปจำนวนครูและร้อยละของครูที่ขาดแคลน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ดังนี้

สังกัด	ปีการศึกษา 2556 (ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.กำหนด)			ปีการศึกษา 2557 (ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.กำหนด)			+ เพิ่ม/- ลด (คิดเป็น ร้อยละ)
	จำนวนครู ตามกรอบ อัตรากำลัง (เกณฑ์ ก.ค.ศ.)	จำนวน อัตราครู ที่ขาด	ร้อยละ	จำนวนครู ตามกรอบ อัตรากำลัง (เกณฑ์ ก.ค.ศ.)	จำนวน อัตราครู ที่ขาด	ร้อยละ	
สพม.8							
จังหวัด ราชบุรี	1,757	-305	17.35	1588	-195	12.27	-5.08
จังหวัด กาญจนบุรี	1,555	-231	14.85	1640	-192	11.70	-3.15
รวม	3,314	-536	16.17	3,228	-387	11.98	-4.19

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558”, 17 พฤศจิกายน 2557.

จากอัตราส่วนครู/อาจารย์ ต่อ นักเรียน ในปี 2555-2556 และจำนวนครูและร้อยละของครูที่ขาดแคลน ได้สรุปจำนวนครูและร้อยละของครูที่ขาดแคลน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จะเห็นได้ว่าอัตราส่วนครูลดลงจึงทำให้ในด้านความรับผิดชอบ ครูจะต้องแบกรับภาระผิดชอบต่อจำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้นรวมถึงทั้งยังมีจำนวนครูที่ขาดแคลนอาจจะทำให้ครูแบกรับภาระทั้งงานสอนและงานตามโครงสร้างของโรงเรียนจึงทำให้ครูต้องทำงานมากขึ้น

2. ปัญหาจากตัวผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยปัญหาจากตัวผู้เรียนจะมีทั้งปัญหาเชิงปริมาณจากจำนวนนักเรียนในชั้นที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และปัญหาเชิงคุณภาพที่เป็นผลจากกระบวนการเรียนการสอนที่ไม่เหมาะสม ไม่มีคุณภาพรวมทั้งลักษณะความประพฤติของเด็กแต่ละคน

3. ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ปัญหาจากระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด

5. ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด

6. ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจทั้งในตัวระบบ วิธีการ เกณฑ์ และ

ผลลัพธ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ยังเป็นปัญหาและยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เมื่อดูจากวิทยฐานะของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ไม่มีวิทยฐานะ จังหวัดราชบุรี มีจำนวน 256 คน จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 95 คน ชำนาญการจังหวัดราชบุรี มีจำนวน 701 คน จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 920 คน เมื่อดูจากตารางที่ 3 ชำนาญการพิเศษ จังหวัดราชบุรี มีจำนวน 150 คน จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 386 คน เชี่ยวชาญ จังหวัดราชบุรี มีจำนวน 1 คน จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 8 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อตำแหน่งวิทยฐานะสูงขึ้นจำนวนคนยิ่งน้อยลง อาจเนื่องมาจากความยากของวิธีการ และเกณฑ์ ในการทำวิทยฐานะ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลสารสนเทศดัชนีทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ได้สรุปข้อมูลวิทยฐานะของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ดังนี้

ที่	ชื่อกลุ่มส่งเสริม ประสิทธิภาพ	เพศ			วิทยฐานะ				
		ชาย	หญิง	รวม	ไม่มีวิทย ฐานะ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญ พิเศษ
1	ราชบุรี	403	719	1122	256	701	150	1	0
2	กาญจนบุรี	504	924	1428	95	920	386	8	0
		907	1,643	2,550	351	1,621	536	9	0

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558”, 17 พฤศจิกายน 2557.

7. ปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ โดยจะพบปัญหานี้เฉพาะกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน รวมทั้งกลุ่มครูพิเศษ และกลุ่มครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานภาครัฐ<sup>19</sup>

จะเห็นได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ จำนวนครูที่ขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ยังเป็นปัญหาและยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

<sup>19</sup> จันท์แรม เรือนแป้น. “เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย,” วารสารวิชาการ 9, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2556): 327.

มัธยมศึกษาเขต 8 ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ถึงบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เพื่อทราบถึงความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะหรือผลที่ได้ตามแนวคิดทฤษฎีของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ทราบไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อคำถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับใด
3. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 หรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

### ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงระบบ ซึ่งแคทซ์และคานัน (Katz and Kahn) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การเป็นระบบๆหนึ่ง ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และเป็นผลผลิต (output) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์การ<sup>20</sup> สำหรับการบริหารจัดการทางการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ นโยบาย งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร โดยผ่านกระบวนการ (process) ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ กลายเป็นผลผลิต (output) ได้แก่ คุณภาพของสถานศึกษา คุณภาพของนักเรียน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีกระบวนการที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน หากมีปัจจัยใดทำให้ระบบเกิดการเปลี่ยนแปลง ระบบอื่นๆ ย่อมเปลี่ยนแปลงด้วย<sup>21</sup>

เดวิส (Devis) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การจะช่วยให้เกิดอิทธิพล มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์การ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น<sup>22</sup> ไฮแมน และสก็อต (Haiman and Scott) กล่าวเพิ่มเติมว่าถ้าหากบรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศที่ขวางกั้นความต้องการของบุคคลแล้ว ผลที่ตามมาคือการก่อให้เกิดความขัดแย้งในรูปของการสูญเสีย การเปลี่ยนงาน ความสูญเสีย ความเฉื่อยชา ผลผลิตที่ต่ำลง การไร้พฤติกรรมแห่งความคิดริเริ่ม และวิทยาการสมัยใหม่ ตลอดจนการขาดความยอมรับในเรื่องของภาวะผู้นำ และอำนาจต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ทำให้สูญเสียทรัพยากรมนุษย์ไปอย่างน่าเสียดาย ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การนี้ มีนักการศึกษาได้เสนอไว้ดังนี้ ฟอกซ์และคณะ (Fox and others) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีองค์ประกอบ 8 ประการคือ 1) การยอมรับนับถือ (respect) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) การมีขวัญกำลังใจสูง (high morale) 4) การมีโอกาทำงาน (opportunities for input) 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) 6) การผนึกกำลังอย่างเหนียวแน่น (cohesiveness) 7) การปรับปรุงองค์การ (organizational renewal) 8) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring)<sup>23</sup> ด้าน ลิทวินและ

<sup>20</sup> Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, 2<sup>nd</sup> ed. (New York : John Wiley & Sons, 1978), 20.

<sup>21</sup> สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์ 2550), 38.

<sup>22</sup> Keith Davis, *Human Relation at word : Organizational Behavior* (New York : McGrew-Hill, 1981), 107.

<sup>23</sup> Robert S. Fox and Others, *School Climate Improvement : A Challenge to the School Administrator* (Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.

สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity)<sup>24</sup> ส่วนแฮริสัน (Harrison) ได้แบ่งบรรยากาศออกเป็นสี่แบบ ได้แก่ 1) บรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ (power-oriented climate) 2) บรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท (role-oriented climate) 3) บรรยากาศเน้นการทำงาน (task-oriented climate) และ 4) บรรยากาศเน้นความสำคัญของคน (people - oriented climate)<sup>25</sup> ฮอยและคณะ (Hoy and Others) ได้จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็นสี่แบบด้วยกันคือ 1) แบบเปิด (open climate) 2) แบบให้ความร่วมมือ (engaged climate) 3) แบบไม่ให้ความร่วมมือ (disengaged climate) และ 4) แบบปิด (closed climate)<sup>26</sup> สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ซึ่งกำหนดรูปแบบของบรรยากาศองค์การ 9 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity)<sup>27</sup>

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ วอลตัน (Walton) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

<sup>24</sup>G.H. Litwin and R.A. Stringer, Jr., **Motivation and Organization Climate** (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82.

<sup>25</sup>R. Harrison, “**Understanding Year Organization’s Charater,**” Harvard Business Review 50, quoted in Warren B. Brow and Dennis J. Mobery, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York : John Wiely & son Inc., 1980), 420-421.

<sup>26</sup>Hoy, Tarter, and Kottkamp, **Open School/Healthy School : Measuring Organizational Climate** (Newbury Park : Sage Publication, Inc., 1991), 420–421.

<sup>27</sup>George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., **Motivation and Organization Climate** (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82.



4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) การเกี่ยวข้องกับสังคม<sup>28</sup>

ชาร์มา (Sharma) ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) องค์ประกอบทางกายภาพ 2) องค์ประกอบด้านสังคมและวัฒนธรรม<sup>29</sup>

เดวิด (David) ได้นำเสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ค่าจ้างและประโยชน์ที่จะได้รับ 2) เงื่อนไขของการจ้างงาน 3) เสถียรภาพในการทำงาน 4) การควบคุมการทำงาน 5) ความเป็นอิสระหรือการพึ่งพาตนเองได้ 6) การยอมรับ 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) วิธีดำเนินการซื้อโรงเรียน 9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ 10) ความอาวุโสในอาชีพ<sup>30</sup>

ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cumming) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างสมปรารถนาหรือความพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน<sup>31</sup>

แนดเลอร์และลอว์เลอร์ (Nadler and Lawer) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีคิดเกี่ยวกับคน งาน และองค์การ ซึ่งหมายถึงการเคลื่อนไหวของกลุ่มของวิธีการหรือแนวทางสำหรับการจัดการในองค์การ หรือตัวแปรที่สะท้อนการประเมินด้านอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล<sup>32</sup>

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer และแนวคิดของ วอลตัน (Walton) มาเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย ดังรายละเอียดที่แสดงในแผนภูมิที่ 1

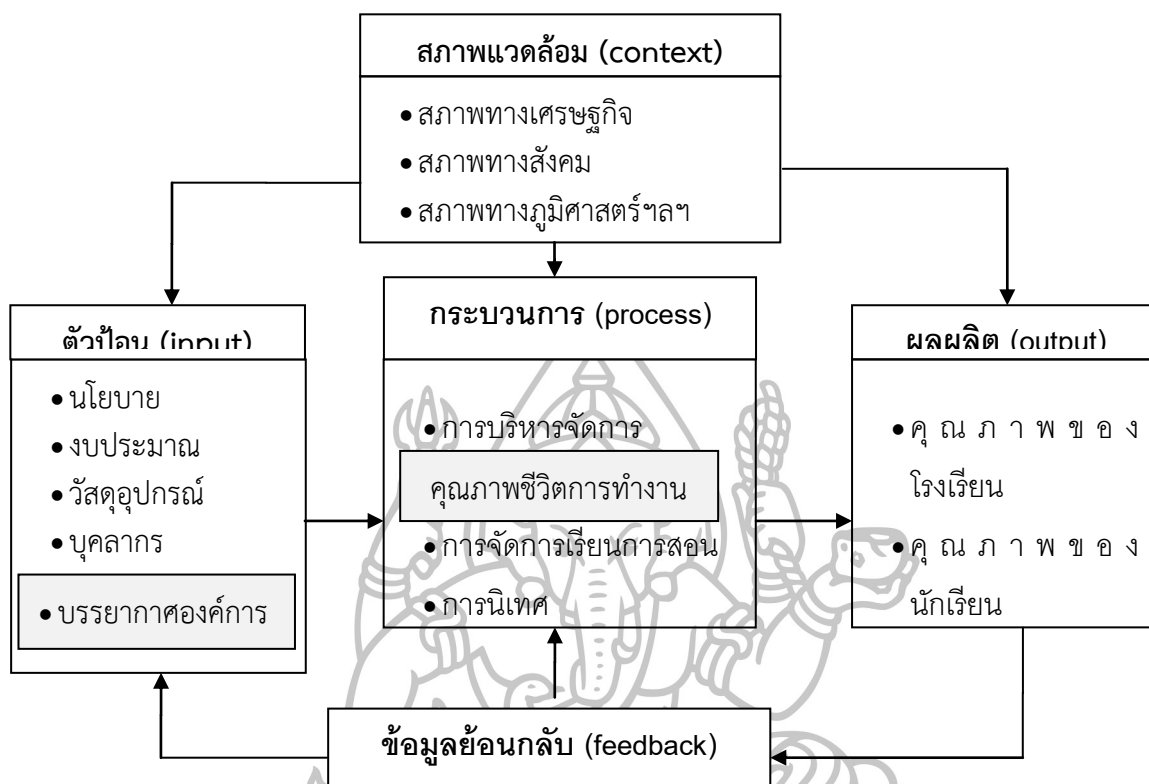
<sup>28</sup>Richard E. Walton, "Improving the Quality of work Life, "Harvard Business Review 53, 3 (May – June 1974): 12.

<sup>29</sup>R.C. Sharma, "Population and Social Economic Development," **Population Trends. Resource and Environment : Handbook on Population Education** 52,4 (January 1975): 111.

<sup>30</sup>Lewin David , "Collective Bargaining and the Quality of Work Life," **Organizational Dynamica** 25, 2 (November 1981): 37-53

<sup>31</sup>Edger F. Huse and Thomas G. Cumming, **Organization Development and Change**, 3<sup>rd</sup> ed. (Minnesota : West Publishing, 1993), 198-199.

<sup>32</sup>Paul A. Nadler and Edgar E. Lawer. "Quality of Work Life : Perspectives and Directions," **Organizational Dynamics** 50.1 (Winter 1992) : 21.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, 2<sup>nd</sup> ed. (New York : John Wiley & Sons, 1978), 20.

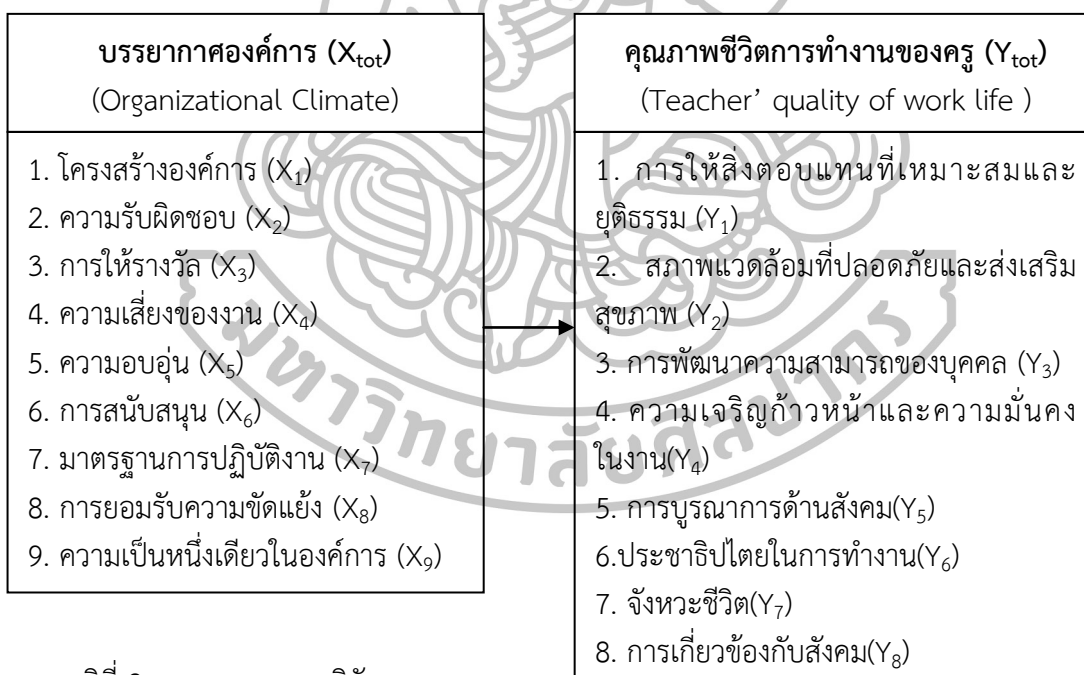
: สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์ 2550), 38.

: George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., *Motivation and Organization Climate* (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82.

: Richard E. Walton, “Improving the Quality of work Life,” *Harvard Business Review* 53, 3 (May – June 1974): 12.

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ บรรยากาศองค์การ ตามแนวความคิดของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ซึ่งกำหนดรูปแบบของบรรยากาศองค์การ 9 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ วอลตัน (Walton) มาเป็นขอบเขตทางทฤษฎีของการวิจัย คือ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) การเกี่ยวข้องกับสังคม ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., **Motivation and Organization Climate** (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82.

: Richard E. Walton, “Improving the Quality of work Life, “**Harvard Business Review** 53, 3 (May – June 1974), 12.

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**บรรยากาศองค์การ** หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานอยู่และเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ซึ่งลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) กำหนดรูปแบบของบรรยากาศองค์การ 9 มิติ คือ โครงสร้างองค์การ (structure) ความรับผิดชอบ (responsibility) การให้รางวัล (rewards) ความเสี่ยงของงาน (risk) ความอบอุ่น (warmth) การสนับสนุน (support) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (standards) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity)

**คุณภาพชีวิตการทำงานของครู** คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกที่ครูได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้ครูมีความสุขพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีเป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของครูทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งวอลตัน (Walton) ได้กำหนดเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพที่ดี (safe and healthy environment) 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) 4) ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม (social integration) 6) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalism) 7) ด้านจังหวะชีวิต (the total life space) และ 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (social relevance)

**โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8** หมายถึง หน่วยงานราชการที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ประกอบด้วย จ.ราชบุรี และ จ.กาญจนบุรี

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### บรรยากาศองค์การ

##### ความหมายของบรรยากาศองค์การ

เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์การไว้มากมาย เป็นต้นว่า ฮอย (Hoy) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า เป็นลักษณะภายในที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ<sup>1</sup> ส่วนลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ<sup>2</sup> ชอร์ริงตัน (Cherrington) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นคุณลักษณะ หรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่ง จากอีกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่า “บุคลิกภาพ” (personality) “บรรยากาศองค์การ” จึงอาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่า และปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น<sup>3</sup> โอเวนส์ (Owens) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างการกระทำของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์การ

<sup>1</sup>Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Education Administration :Theory, Research and Practice** (New York : McGrew-Hill, 2005), 143–144.

<sup>2</sup>George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., **Motivation and Organization Climate** (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82.

<sup>3</sup>David J. Cherrington, **Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance**, 2<sup>nd</sup> ed. (U.S.A. : Allyn and Bacon : Prentice-Hill, 1998), 469–471.

นั้น ๆ<sup>4</sup> ฮาลพิน (Halpin) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน<sup>5</sup> ซัยลาเกี (Szilagy) และ วอลเลส (Wallace) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะของ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในองค์การหนึ่ง ซึ่งอาจจะวัดได้จากวิธีการที่องค์การนั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การหรือ สิ่งแวดล้อมด้านงานและสิ่งแวดล้อมทั่วไปขององค์การ<sup>6</sup> นอกจากนี้ทาญูริ (Tagiuri) และลิทวิน (Litwin) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งได้แก่ 1) บุคคลในองค์การนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ 3) บอกถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ทำให้แตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ<sup>7</sup> เดสเลอร์ (Dessler) และนักวิชาการอื่น ๆ ยังให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การที่มี ต่อองค์การและความรู้สึกที่มีต่อองค์การในด้านความมีอิสรภาพ, โครงสร้าง, การให้รางวัล, มนุษยสัมพันธ์, ความอบอุ่น, การสนับสนุน และความเปิดเผย<sup>8</sup>

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของ สมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดัน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวหรือ เอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

#### ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การต้องอาศัยสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการปรับปรุง คือ บรรยากาศในองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่มองเห็นของ แต่ละบุคคล ซึ่งเข้าใจถึงสิ่งต่างๆ ภายในองค์การที่เป็นอยู่ สเทียร์ (Steers) กล่าวว่า ลักษณะของ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (internal environment) บรรยากาศองค์การนั้นมีผลกระทบต่อ

<sup>4</sup>Robert G. Owens, **Organizational Behavior in Education** (Boston : Allyn and Bacon : Prentice-Hill, 1998), 193.

<sup>5</sup>Andrew W. Halpin, **Theory and Research in Administration** (New York : The Mcmillan Publishing Co., 1966), 132.

<sup>6</sup>Andrew D. Szyilagy, and Marc J. Wallace, **Organizational Behavior and Performance** (California : Goodyear Publishing Company, 1980), 344.

<sup>7</sup>Renato Tagiuri and George H. Litwin, **Organizational Climate : Explorations of a Concept** (Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 27.

<sup>8</sup>Gary Dessler, **Management Fundamentals : A Framework** (Virginia : Reston Publishing Company, 1979), 334.

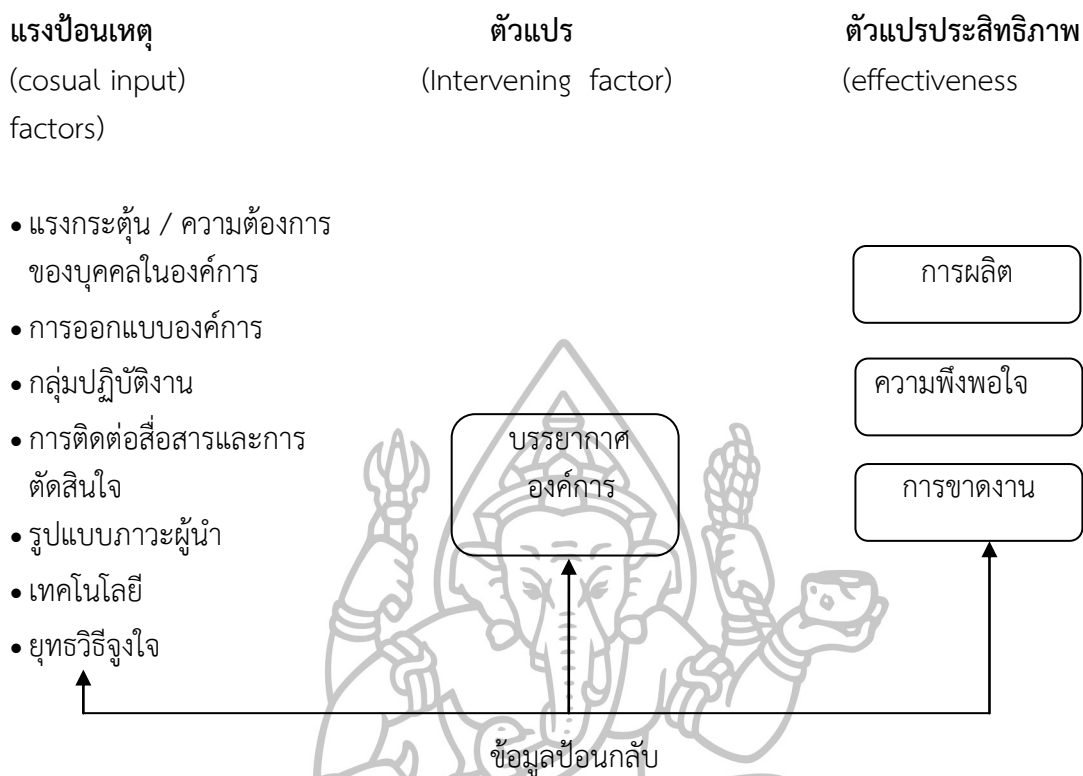
ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน<sup>9</sup> และมีบทบาทต่อประสิทธิภาพขององค์การนอกจากนี้ สตีเยอร์ (Steers) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การอีกว่า ถ้าบรรยากาศองค์การสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เช่น มุ่งที่บุคคลและการบรรลุเป้าหมายแล้ว ก็คาดว่าพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายก็คงจะมีมาก แต่ในทางตรงข้าม กับเป้าหมายส่วนตัว ความต้องการและสิ่งจูงใจของบุคคลแล้ว ก็อาจจะคาดได้ว่า ทั้งพฤติกรรม การปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ก็คงลดน้อยลง<sup>10</sup> ความสำคัญของบรรยากาศอีกประการหนึ่งคือ บรรยากาศทำให้เกิดความแตกต่างกันต่อบุคคลในองค์การ 2 ประเด็นด้วยกันคือ 1) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) 2) ผลการปฏิบัติงาน (job performance) นอกจากนี้ กิบสัน (Gibson) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบด้านระบบองค์การ และองค์ประกอบด้านความมีประสิทธิภาพ<sup>11</sup> บุคคลในองค์การรู้สึกว่บรรยากาศองค์การเกิดมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ด้วยกัน บางอย่างมาจากโครงสร้างองค์การ บางอย่างมาจากยุทธวิธีการจูงใจภายในองค์การ ในขณะที่มีองค์ประกอบอื่น ๆ มาจากพฤติกรรมกลุ่มบุคคล จากแผนภูมิที่ 3 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านระบบองค์การและด้านพฤติกรรมกลุ่มบุคคล มีปฏิสัมพันธ์กัน และก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ปรากฏการณ์ทางพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมการมีปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกทางด้านจิตใจ ปรากฏการณ์ทางพฤติกรรมเหล่านี้ จะก่อให้เกิดสิ่งที่ติดตามมาที่แตกต่างกัน เช่น การผลิต ความพึงพอใจ การขาดงาน และการเปลี่ยนงาน



<sup>9</sup>Richard M. Steers, **Organizational Effectness : A Behavioral View** (California : Goodyear Publishing Company Inc., 1977), 100.

<sup>10</sup>Richard M. Steers, **Organizational Effectness : A Behavioral View** 1977, 103–104.

<sup>11</sup>James L. Gibson **Organizations : Structure, Process, Behavior** 1973, 328–329.



แผนภูมิที่ 3 ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรแทรกระหว่างตัวแปรป้อนเหตุ และตัวแปรประสิทธิภาพ

ที่มา : James Gibson, John M. Ivancevich, and James M. Dennyly, **Organizations : Structure, Processes Behavior** (Dallas, Texas : Business Publication, 1973), 328.

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ ยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การประกอบต่างๆขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่น่าจะพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจาก ความเป็นมา วัฒนธรรม และกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต<sup>12</sup> นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในองค์การ ดังนี้

1. บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะดีกว่า บรรยากาศอื่น ๆ ดังการศึกษาของนิวเวล (Newell) ที่พบว่าบรรยากาศแบบปิด ซึ่งผู้บริหารไม่คำนึงถึงความ

<sup>12</sup>W.B. Brown and D.J. Moberg, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** (New York : John Wiley & Sons, Inc, 1980), 420.



ต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะบริหารโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก<sup>13</sup>

2. ผู้บริหารองค์การที่อิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกภายในองค์การ ดังนี้ ดูบริน (Dubrin) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือแบบความเป็นผู้นำ ทักษะและวิธีการของการเป็นผู้นำที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การและระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติ<sup>14</sup>

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลหนึ่งภายในองค์การมาก สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ได้สรุปผลการศึกษาของลิทวินและสติงเกอร์ (Litwin and Stringer) ที่พบว่าองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจคือ อำนาจในการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิด ริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานองค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันในหมู่สมาชิกองค์การจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์การที่มีบรรยากาศในองค์การแบบนี้ จึงมีผลทำให้บุคลากรขององค์การเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บรรลุผลสำเร็จ<sup>15</sup> นอกจากนี้ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ยังได้กล่าวถึงแนวคิดของนักวิชาการอีกหลายคนที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ มุ่งเน้นคนซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารชนิดเปิด การให้ความสนับสนุนร่วมกันและกระจายอำนาจการตัดสินใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกอบรม<sup>16</sup> ส่วนฮาลปิน (Halpin) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในองค์การด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ 1.บรรยากาศบางแบบที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศแบบอื่น ๆ 2.ผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของตน 3.ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรและองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรภายในองค์การ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การแล้ว ยังให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ

<sup>13</sup>C.A. Newell, **Human Behaviour in Educational Administration** (Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall, 1978), 19.

<sup>14</sup>A.J. Dubrin, **Fundamentals of Organizational Behaviour** (New York : Pregamon Press, 1973), 334–340.

<sup>15</sup>George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., **Motivation and Organization Climate** (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82.

<sup>16</sup>Richard M. Steers and L. Porter, **Motivation and Work Behaviour** (New York : McGraw-Hill Book Company, 1979), 371.

บรรยากาศองค์การซึ่งจะเป็นตัวชี้บ่งลักษณะของบรรยากาศองค์การ และได้เรียนองค์ประกอบเหล่านี้ว่า “มิติของบรรยากาศองค์การ (Dimension of Organizational Climate)” มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (subordinate's behavior) แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1.1 การไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยที่ทุกคนต่างไม่เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทุกคนต่างแสดงความเป็นอิสระ และไม่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

1.2 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (hindrance) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ ผู้บริหารได้สร้างกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสร้างขึ้น ไม่มีความจำเป็นและทำให้งานล่าช้าลงมากยิ่งขึ้น

1.3 ขวัญและกำลังใจ (esprit) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ทุกคนต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน และต่างพยายามให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ในด้านส่วนตัวและภารกิจต่างๆภายในหน่วยงาน

1.4 ความสนิทสนม (intimacy) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความสนิทสนมซึ่งกันและกัน ทุกคนต่างรับรู้ความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน แต่ทั้งนี้ พฤติกรรมต่าง ๆ ในส่วนนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในหน้าที่การงาน

2. ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (administrator's behavior) แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 ความห่างเหิน (aloofness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแบบเป็นทางการ หรือโดยหน้าที่การงานเท่านั้น ลักษณะการบริหารจะยึดกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ระบบบริหารจะยึดกฎระเบียบมากกว่าความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล ซึ่งในการบริหารงาน ผู้บริหารจะพยายามไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานมากนัก

2.2 การเน้นที่งาน (production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงการสอดส่องดูแลและควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้บริหารจะพยายามให้คำแนะนำและตรวจตราผลงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นให้ทุกคนทำงานหนักมากขึ้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 การให้ความช่วยเหลือ (trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยพยายามให้ความช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารพยายามที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ แต่มิได้เป็นการควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสแสดงการรับผิดชอบสูงขึ้น ทั้งนี้ โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

2.4 การให้ความเอาใจใส่ (consideration) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความเห็นใจผู้ร่วมงาน โดยพยายามสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและคอยให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน<sup>17</sup>

### แบบของบรรยากาศองค์การ

ลักษณะบริหารงานของแต่ละองค์การที่มีรูปแบบแตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดรูปแบบของบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันออกไป นักวิชาการที่ให้ความสนใจและศึกษาถึงรูปแบบขององค์การ ได้แก่ Brown and Moberg ได้สรุปรูปแบบบรรยากาศองค์การโดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ

1. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัดและผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์การจะเป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

2. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์การแบบนี้พัฒนามาจากองค์การแบบแรก กล่าวคือแบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแบ่งปันแย่งชิงผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงานตามหน้าที่ตามบทบาท จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ภายในกฎเกณฑ์และระเบียบ ซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีบรรยากาศเช่นนี้ ย่อมยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้

3. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การเป็นหลักการตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากคนที่ทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศในลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์การต้องการแล้ว องค์การจะหาคนมาแทนที่ได้ทันที

4. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์การเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน<sup>18</sup>

ลิเคิร์ต (Likert) มองภาพในองค์การในเชิงระบบทั้งระบบ และได้แบ่งรูปแบบองค์การออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเผด็จการ (Exploitive Authoritarian) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงจังต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก การจูงใจให้ทำงานเป็นไปโดยการบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานกลัวการติดต่ สื่อบรรณเป็น

<sup>17</sup> Andrew W. Halpin, *Theory and Research in Administration* (New York : The Mcmillan Publishing Co., 1966), 150–151.

<sup>18</sup> W.B. Brown and D.J. Moberg, *Organization Theory and Management : A Macro Approach* (New York : John Wiley & Sons, Inc, 1980), 26-28.

แบบทางเดียว คือ จากผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติการ อำนาจการตัดสินใจต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

2. รูปแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Authoritarian) ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ปฏิบัติการ จูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัล หรือบังคับบ้างบางครั้ง ผู้ปฏิบัติสามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้าง และมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้เท่านั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร

3. รูปแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านบริหาร วางนโยบายขององค์กรไว้กว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนขอคำแนะนำหรือปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การสื่อสารเป็นแบบสองทางสมบูรณ์ ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ยังคงเป็นของผู้บริหาร

4. รูปแบบการมีส่วนร่วม (Participative Group) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารทั้งจากผู้บริหารถึงผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานถึงผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน จูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในการทำงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่มตามทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert) แล้วสภาพแวดล้อมตามระบบที่ 4 น่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุด<sup>19</sup> บีล (Beal) กล่าวถึงบรรยากาศและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกลุ่มว่าพฤติกรรมของกลุ่มเป็นเครื่องตัดสินบรรยากาศ กลุ่มที่มีบรรยากาศอบอุ่น อิสระ ประชาธิปไตย ดูเหมือนจะมีผลงานดีเด่นกว่าและน่าพึงพอใจมากกว่า เพราะจะลดความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ ความก้าวร้าวลง จะมีแต่ความเป็นมิตร ความจริงใจ ความร่วมมือ และความรู้สึก “พวกเรา” มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานขององค์กรที่มีบรรยากาศประชาธิปไตย ช่วยเอื้อให้มีการพัฒนาการเพิ่มผลผลิตและขวัญ บรรยากาศแบบ บีล (Beal) มีดังนี้

1. บรรยากาศแบบกลัว กลัวไม่เป็นที่ยอมรับ ต่างสงสัยไม่ไว้วางใจกันละกัน บรรยากาศจะก้าวร้าว ซึมเซา เฉื่อยชา ไม่มีชีวิตชีวา แต่ละคนจะคอยให้ผู้อื่นเป็นฝ่ายพูดออก แสดงความเห็นก่อน

2. บรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น อิสระ ทุกคนรู้สึกสบายที่จะแสดงความคิดเห็น พูดจากันอย่างตรงไปตรงมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกของตน

3. บรรยากาศแบบเผด็จการ ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดว่ากลุ่มควรจะทำอะไร ตามที่ตนตั้งใจ ไม่มีใครมีส่วนร่วมหรือริเริ่มกระทำการยกเว้นที่รับคำสั่ง

4. บรรยากาศแบบประชาธิปไตย ทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้มีบทบาทเป็นผู้นำ เพื่อที่จะร่วมกันทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

5. บรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่นยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อื่น

<sup>19</sup>Rensis Likert, *The Human Organization : Its Management and Value* (New York : McGraw-Hill, 1967), 76.

ผู้บังคับบัญชาที่มีสายตาว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน<sup>20</sup>

ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) ซึ่งกำหนดรูปแบบของบรรยากาศองค์การ 6 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญ และกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ กฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวก บริหารงานและควบคุมยังมีอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) มีบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้พนักงานมีความพึงพอใจ ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้พนักงานทำ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน แม้พนักงานจะไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากมีผลงานก็สร้างความภูมิใจและพอใจกับพนักงาน

4. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์อันดีมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือนิเทศงาน พนักงานไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่จะมีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัว

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหาร โดยการออกคำสั่งควบคุมตรวจตราและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชายุบายสร้างความสัมพันธ์อันดีมิตร แต่พนักงานไม่ยอมรับความสามารถของผู้บริหาร ทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่ำ

6. บรรยากาศแบบปิด (Close Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล พนักงานเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันดีมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ และต้องรีบแก้ไข<sup>21</sup> จากบรรยากาศขององค์การทั้ง 6 แบบนี้ บรรยากาศแบบเปิด นับว่าเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบปิดเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ แนวทางที่จะสร้างบรรยากาศของการทำงานให้พนักงานมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพขึ้นก็คือ ความสามารถในการจัดการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะควบคุมบรรยากาศองค์การการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การจัดและการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ คือสภาพการณ์ที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อม และสภาวะอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผล

<sup>20</sup>George M. Beal and Others, *Leadership and Dynamic Group Action*, 6th ed. (Amus : The IOWA State University Press, 1974), 83-85.

<sup>21</sup>Andrew W. Halpin, *Theory and Research in Administration* (New York : The Mcmillan Publishing Co., 1966), 150-151.

ต่อความรู้สึก และพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น หากองค์การสามารถจัดได้เป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ บุคลากรในองค์การจะมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นไปอีกด้วย

### หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ในปี ค.ศ.1930 เลวิน ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การเป็นครั้งแรกโดยศึกษาถึง พฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ พบว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะขึ้นกับบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะ ส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ และพยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่าง พฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันซึ่งมีตัวแบบดังนี้

$$B = f(P, E)$$

จากแบบตัวอย่างข้างต้นนี้เห็นว่า พฤติกรรมของคน (B) นั้น ขึ้นอยู่กับการได้รับอิทธิพล มาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (P) ของผู้นั้นและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของ องค์การ นั้นๆ (E)

กิบสัน, อีแวนชีวิชและดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Dennyly) ได้ประมวล ทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่มีผู้ศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวคิดและแนวทาง ในการปฏิบัติต่อการบริหารองค์การ<sup>22</sup> ดังแสดงในตารางที่ 4

<sup>22</sup>James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly Jr., **Organizations : Structure, Processes Behavior**, 2nd ed. (Texas : Business Publications, Inc, 1973), 315-316.

ตารางที่ 4 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีและแนวความคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor)	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดสายการบังคับบัญชา จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของวูดเวิร์ด, ลอเรนซ์ และ ลอร์ช (Woodward, Lawrence and Lorsch)	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้าง การปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม	โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยีเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในงาน
ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics)	มนุษย์ควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของตัวเองได้	ข้อมูลอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชาลอคฮีด (Lockheed)	การพัฒนาแบบที่มีจุดเด่น ซึ่งได้ผลดีที่สุด คือ การจัดช่วงการบังคับบัญชา	ใช้มาตรวัดเพื่อประเมินองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับการฝึกอบรมและบรรยากาศการวางแผนที่ดี
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติหรือหน่วยงานระดับล่าง	การมอบงาน อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความวางใจ ความเชื่อถือของบุคคล
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job-Enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล โดยการปรับปรุงลักษณะงาน	ส่งเสริมบรรยากาศที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบการยอมรับ และโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน

จากทฤษฎีและแนวคิดตามตารางอธิบายได้ว่า การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์โดยเทเลอร์ (Taylor) ผู้ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบนี้ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้จึงไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างเด่นชัด แต่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้าน การแบ่งหน้าที่การทำงานและการหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นรูปแบบรูปนัย

ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันและทฤษฎีตัวแบบการจัดการช่วงบังคับบัญชาของ ลอคฮีค (Lockheed) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา โดยเชื่อว่าสมรรถภาพในการบริหารจะเพิ่มขึ้น โดยการจำกัดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เสนองานผ่านผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งให้น้อยเข้าไว้ แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินบรรยากาศองค์การที่สำคัญ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหารและสภาพการวางแผนภายในองค์การ ส่วนแนวความคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับกระบวนการกระจายอำนาจ การตัดสินใจที่กระจายให้หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจที่มีอยู่ในองค์การสำหรับระบบ 4 ของ ไคเคิร์ท (Management System 4) ทฤษฎีนี้ยึดระบบของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจและระดับการปฏิสัมพันธ์กัน ระดับการปฏิสัมพันธ์กันจะอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ เป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับกระบวนการกลุ่ม และระดับของการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การบริหารงานตามแนวคิดนี้เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงานตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ด้วยการปรับปรุงลักษณะงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงานและโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน<sup>23</sup>

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้กำหนดปัจจัยบรรยากาศองค์การไว้ 8 ปัจจัย ส่วนเรื่องการวัดความเข้าใจหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้ปฏิบัติงานนั้น ออกเป็น 9 มิติ คือ

1. โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวข้องกับข้อบังคับในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือมี ลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน
2. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นผู้นำตัวเอง ไม่ต้องการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่ทำ
3. การให้รางวัล (rewards) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่าการลงโทษ รู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง
4. ความเสี่ยงของงาน (risk) หมายถึง ความรู้สึกกับความเสี่ยง ไม่ปลอดภัย และความทำ

<sup>23</sup>R. Likert and J. Likert, *New Ways of Management Conflict* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1967), 73.



ภายในงานและในองค์กร เน้นที่การคำนวณถึงความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ทาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

5. ความอบอุ่น (warmth) หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นลูกน้องที่ดีต่อบรรยากาศที่ทำงานกับหัวหน้า เน้นที่ความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศที่เป็นกันเอง เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ

6. การสนับสนุน (support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่นๆในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้าและลูกน้อง

7. มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (standards) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มท้าทาย

8. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่นๆ ที่ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เน้นการนำปัญหาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

9. ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร (identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบริษัท และเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร<sup>24</sup>

ลิเคิร์ต (Likert) ได้ทำการวัดบรรยากาศองค์การ โดยพิจารณาจากมิติหรือตัวแปร ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่ติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ ถ้ามีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบ ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของผู้นั้นด้วย

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (employee-oriented) หมายถึง องค์กรที่มีการเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ปฏิบัติงาน

5. เทคนิควิชาการที่ใช้ในหน่วยงาน คือ เทคนิคที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว เป็นไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานได้รับการจัดการการอย่างดี

6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดีนั้น จะต้องมีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความไม่ลง

<sup>24</sup>George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., **Motivation and Organization Climate** (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82.

รอยกัน องค์การพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็ง ทำงานหนัก เพื่อเงิน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน<sup>25</sup>

บราวน์และโมเบอร์ (Brown and Moberg) มีความเห็นว่ามีทฤษฎีการควบคุมการควบคุมประกอบด้วย

1. ความมีอิสระ (individual autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. การยอมรับ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (consideration, warmth and support) หมายถึง ความต้องการในการยอมรับและความรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. โครงสร้างของตำแหน่ง (position structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย
4. การให้รางวัลตอบแทน (reward orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ให้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้สนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานแต่ละราย
5. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (progressive development) หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา การเสนอความคิดและวิธีการใหม่ๆ
6. การเสี่ยง (risk-taking) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ โดยปราศจากความรู้สึกของการแก้แค้น การเยาะเย้ย หรือการลงโทษ
7. การควบคุม (control) หมายถึง ระดับของการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์การกำหนด
8. การขัดแย้ง (conflict) หมายถึง การที่องค์การยินยอมให้มีการขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น<sup>26</sup>

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งรูปแบบขององค์การออกเป็น 2 แบบ คือ

1. บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด โดยมีลักษณะการรวมอำนาจภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยและการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด โดยมีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ<sup>27</sup>

<sup>25</sup>R. Likert and J. Likert, *New Ways of Management Conflict* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1967), 73.

<sup>26</sup>W.B. Brown and D.J. Moberg, "Factors Affecting Job Performance of Extension Workers in the Department of Agricultural Extension Central Office, Thailand" (Ph.D. dissertation, University of the Philippines, 1993), 18–20.

<sup>27</sup>D. McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw-Hill, 1960), 33–34.

แมคเกรเกอร์ (McGregor) มีความเห็นว่าทฤษฎีบรรยากาศองค์การดังกล่าวนี้มีได้เป็นจุดจบสิ้นของความต่อเนื่อง แต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมของมนุษย์ อันเนื่องมาจากทฤษฎี X นั้นเป็นการมองคนในแง่ลบ ในขณะที่ทฤษฎี Y จะเป็นการมองคนในแง่บวก ส่วนทฤษฎี Immaturity-Maturity ของอาร์กีริส (Argyris) ซึ่งเป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การต่อบุคลิกภาพของบุคลากร โดยมีความเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของบุคลากร โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะและบุคลิกภาพของคนจะค่อยๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็กมาเป็นความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเองเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ และจากการที่องค์การได้กำหนดโครงสร้าง และงานที่ต่ำกว่าระดับความสามารถของบุคลากร ย่อมจะก่อให้เกิดบุคลากรรู้สึกผิดหวังและถอยห่างออกจากองค์การ ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับผู้บริหาร หากโครงสร้างขององค์การก่อให้เกิดสภาพแวดล้อม ในลักษณะการระแวดระวังแบบปิด และการเสี่ยงตามลำดับ<sup>28</sup> ดังนั้นอาร์กีริส (Argyris) จึงมุ่งเน้นความสำคัญขององค์การและบุคลากร ตลอดจนประสิทธิภาพของปัจจัยทั้งสองจากหลักการทฤษฎีและแนวความคิดในการบริหารดังกล่าว เมื่อองค์การบริหารงานตามทฤษฎีได้ยอมก่อให้เกิด สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้น และเมื่อลักษณะของแนวความคิด หรือทฤษฎีที่องค์การนั้น ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศองค์การก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย<sup>29</sup>

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (identity) เนื่องจากเป็นลักษณะที่ประกอบขึ้นจากพฤติกรรมของคณะครูร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาได้สอดคล้องมากที่สุด

<sup>28</sup>C. Argyris, "A Few Words in Advance," *The Failure of Success*, ed. A.J. Marrow (New York : AMACOM, 1972), 3-7.

<sup>29</sup>C. Argyris, *Integrating the Individual and the Organization* (New York : John & Sons, Inc, 1964), 7 .

## คุณภาพชีวิตการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการต่างประเทศ ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

วอลตัน (Walton) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) การเกี่ยวข้องกับสังคม<sup>30</sup> ทางด้านเกสท์ (Grest) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทุกมิติของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย รางวัลและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรและความสัมพันธ์ของบุคคล และคุณค่าภายในชีวิตของบุคคล<sup>31</sup> ส่วนโครเวน (Skrovan) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงกระบวนการดำเนินงานของโครงการที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์การเข้ามามีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติและการเพิ่มพูนผลผลิต ตามแนวความคิดของเขาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดมุ่งหมาย 2 เรื่อง คือการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์การ และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน<sup>32</sup> ทางด้านคาสซิโอ (Cascio) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้อหา (Job enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (safe working conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง<sup>33</sup> ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse และ Cumming) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของ

<sup>30</sup>Richard E. Walton, "Improving the Quality of work Life," *Harvard Business Review* 53, 3 (May – June 1974) : 12.

<sup>31</sup>Robert H. Gurst, "Quality of work life-learning form Tarrytown," *Harvard Business Review* 57,4 (July-August 1979): 76-77.

<sup>32</sup>Daniel J. Skrovan, *Quality of work life : Perspectives for Business and the Public Sector* (Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, 1983), 1-6.

<sup>33</sup>Wayne F. Cascio. W.C., *Managing Human Resources : Productivity Quality of Worklife Profits.* ( New York : McGraw Hill Book 1992): 553.

บุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย<sup>34</sup>

สำหรับประเทศไทยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

ปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ระดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อตัวในองค์กร ซึ่งแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและสิทธิผล<sup>35</sup>

วิลาสินี เจนวนิชสถาพร สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์ขั้นพื้นฐานจากองค์การโดยองค์การให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์และผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกได้ถึงความปลอดภัยระหว่างปฏิบัติงาน และเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์การได้<sup>36</sup>

สินชัย ฉายรัศมี ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน<sup>37</sup>

<sup>34</sup>Huse, Edger F. and Thomas G. Cummings. 1985. อ้างถึงใน วิลาสินี เจนวนิชสถาพร, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย” (การค้นคว้าอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 25.

<sup>35</sup>ปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด” (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 30.

<sup>36</sup>วิลาสินี เจนวนิชสถาพร, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย” (การค้นคว้าอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 38.

<sup>37</sup>สินชัย ฉายรัศมี, “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544), 26-27.

จากความหมายต่างๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสุขและการทำงานมีประสิทธิภาพสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคม ขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของบุคคล หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการของมนุษย์ แรงบันดาลใจและความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งวอลตัน (Walton) ได้กำหนดเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพที่ดี (safe and healthy environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalism) หมายถึง พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ด้านจังหวะชีวิต หมายถึง (the total life space) บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (social relevance) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ<sup>38</sup>

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cumming) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

<sup>38</sup> Richard E. Walton, "Improving the Quality of work Life," *Harvard Business Review* 53, 3 (May – June 1974) : 12.

4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม<sup>39</sup>

แฮคแมนและซูทล์ (Hackman and Suttle) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาวกล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลการตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่ของการบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่ायทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปัน

<sup>39</sup>Huse, Edger F. and Thomas G. Cummings. 1985. Organization Development and Change. Minnesota : West Publishing. อ้างถึงใน พรสุข อัสวินเวศน์, ร.อ.หญิง. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงงานอุตสาหกรรมเปิดทวารกรรมกรอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541), 34-35.



ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individualization) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีความรู้และพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานได้มีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับสิ่งที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือสามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งทางด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง<sup>40</sup>

หลักการทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

ดูบริน (Dubrin) กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้ จะอยู่บนพื้นฐานของคามยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์การ เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์การได้กลายเป็นข้อต่อระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริการต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น

<sup>40</sup>R.J. Hackman, and L.J. Suttle, **Improving Life at Work; Behavior Science Approach to Organizational Change** (Santa Monica, Calif : Goodyear Publishing., 1974), 197.

3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม การจ้างพนักงานชั่วคราว เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นและยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มความต้องการของพนักงานในการทำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน<sup>41</sup>

แดเนียล (Danial ) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. ผลตอบแทนและความมั่นคงในการว่าจ้าง  
2. มีความเครียดที่พอเหมาะ และมีความกลมกลืนบางครั้งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานได้บรรลุผล

3. มีโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี
4. มีทางเลือกในการทำงาน มีการยืดหยุ่นเวลาทำงาน
5. มีส่วนร่วมในการทำงานและควบคุมงาน
6. มีการยอมรับในความเป็นคนของพนักงาน
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน
8. มีกระบวนการอุทธรณ์และกระบวนการยุติธรรม
9. มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม
10. มีระบบอาวุโสและมีความยุติธรรมในการจ้างงาน
11. มีขอบเขตและขีดความสามารถในการจ้างงานภายนอก<sup>42</sup>

บุญแสง ชีระภากร กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

<sup>41</sup>Dubrin R. Champoux, *Administrative Science Quarterly* (New York: McGraw-Hill, 1981), 355-358.

<sup>42</sup>F.C. Danial, *Organization Behavior* (Singapore: McGraw-Hill, 1988), 319-333.

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียอทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะ องค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้วก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีมีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคง

ในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำ ความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในแง่ด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่ว่าจะเป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีความรู้ใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นต้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลานับ ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปี และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงาน

เทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ<sup>43</sup>

แต่การพัฒนาองค์การด้วยการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ดูจะเป็นเรื่องยากที่จะปรับปรุงให้พร้อมทุกอย่าง แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารควรต้องพิจารณาความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัย โดยคำนึงถึงความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลในองค์การว่า มีความต้องการปัจจัยใดเป็นอันดับแรกและปัจจัยใดมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การมากที่สุด แล้วจึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและของตัวบุคคล องค์การจึงจะเป็นองค์การที่มีสุขภาพดี บุคคลในองค์การเองก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาองค์การตามความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมายในที่ที่สุด

### ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

#### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

การจัดการศึกษาในลักษณะของเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคล่องตัวในการบริหารการศึกษามากขึ้นจากการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคตจึงเปลี่ยนไปตามบัญญัติของกฎหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 33 ที่ให้มีการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นๆ ประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้แก่ จังหวัดราชบุรี และ จังหวัดกาญจนบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง ประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี และ จังหวัดกาญจนบุรี

<sup>43</sup> บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน,” (จุลสารพัฒนาพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2533), 5-12.

## อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมและประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ.2553 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมายให้หน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

## สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ เลขที่ 421 อาคาร 6 ชั้น 6 ถนนเสือป่า ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัด ดังนี้

1. จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 10 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอวัดเพลง อำเภอปากท่อ อำเภอดำเนินสะดวก อำเภอบางแพ อำเภอโพธาราม อำเภอบ้านโป่ง อำเภอจอมบึง อำเภอสวนผึ้ง และ อำเภอบ้านคา มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 26 โรงเรียน

2. จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอท่าม่วง อำเภอพนมทวน อำเภอท่ามะกา อำเภอด่านมะขามเตี้ย อำเภอบ่อพลอย อำเภอไทรโยค อำเภอห้วยกระเจา อำเภอหนองปรือ อำเภอเลาขวัญ อำเภอศรีสวัสดิ์ อำเภอทองผาภูมิ และอำเภอสังขละบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 29 โรงเรียน

### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

### เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

### กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเทศ
2. ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้ในโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ
3. พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ<sup>44</sup>

<sup>44</sup>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 , “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558 ,” 17 พฤศจิกายน 2557.



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวความคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

บุญสัน อนารัตน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน อยู่ในระดับมาก<sup>45</sup>

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก<sup>46</sup>

สุซานุช พันธนียะ ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การระดับของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน<sup>47</sup>

บุตรี ถิ่นกาญจน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก<sup>48</sup>

<sup>45</sup>บุญสัน อนารัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์ สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย” (รายงานการ ศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหา บัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554), 2-3.

<sup>46</sup>อัจฉราภรณ์ บัวลังกา, “บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), ง.

<sup>47</sup>สุซานุช พันธนียะ, “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู”, **วารสารวิทยบริการ 21**, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2553), 66.

<sup>48</sup>บุตรี ถิ่นกาญจน์, “บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552), ง.

สมถวิล แก้วปลั่ง ได้ทำการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี<sup>49</sup>

พรรณีภา ม่วงคราม ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่ามิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก<sup>50</sup>

พิชิต เทพวรรณ ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่ามิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรายด้านอยู่ในระดับมาก<sup>51</sup>

สุรัชย์ ทองคำ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน เขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชรความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ พบว่า บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน เขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชรความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก<sup>52</sup>

ปิยะพร สร้อยทอง ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก<sup>53</sup>

<sup>49</sup> สมถวิล แก้วปลั่ง , “บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ” (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550), ง.

<sup>50</sup> พรรณีภา ม่วงคราม, “มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2550), ง.

<sup>51</sup> พิชิต เทพวรรณ , “มิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่” (รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, 2547), ง.

<sup>52</sup> สุรัชย์ ทองคำ, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน เขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชรความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, 2550), ง.

<sup>53</sup> ปิยะพร สร้อยทอง, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต การศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543), ง.

ชูลีพร เพ็ชรศรี ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง<sup>54</sup>

จินตาทานต์ คงเดชาชาญ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก<sup>55</sup>

สุทิน บุญแข็ง ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง<sup>56</sup>

ลัดดาวลัย โภควินท์ ที่ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก<sup>57</sup>

อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม อยู่ในระดับสูง<sup>58</sup>

<sup>54</sup> ชูลีพร เพ็ชรศรี, “คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ,2557), ง.

<sup>55</sup> จินตาทานต์ คงเดชาชาญ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), ง.

<sup>56</sup> สุทิน บุญแข็ง, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), ง.

<sup>57</sup> ลัดดาวลัย โภควินท์, “เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” (รายงานฉบับสมบูรณ์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ,2553), ง.

<sup>58</sup> อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548), ง.

สุนทรียพร อ่าพลพร ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง<sup>59</sup>

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง อยู่ในระดับสูง<sup>60</sup>

สุจินดา อ่อนแก้ว ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก<sup>61</sup>

พงษ์เดช พันลึกเดช ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตของข้าราชการ คือ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติรางวัลและการลงโทษ มิติความขัดแย้ง และมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก<sup>62</sup>

จันทรา แทนสุโพธิ์ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพชุมชน คือ บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ด้านความเสี่ยง ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น และด้านรางวัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก<sup>63</sup>

<sup>59</sup> สุนทรียพร อ่าพลพร, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 3, 1 (กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2552), ง.

<sup>60</sup> ชัยวัฒน์ รุทธโชติ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546), ง.

<sup>61</sup> สุจินดา อ่อนแก้ว, “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), ง.

<sup>62</sup> พงษ์เดช พันลึกเดช, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยรามคำแหง, 2548), ง.

<sup>63</sup> จันทรา แทนสุโพธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์สาธิตครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546), ง.

## งานวิจัยต่างประเทศ

ลิทวินและสตริงเกอร์ Litwin & Stringer ได้ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน เท่ากับ เป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังการรับรู้นี้เองเป็นสิ่งกระตุ้น และจุดใจความต้องการประสบความสำเร็จในงาน อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด<sup>64</sup>

เดวิสสัน (Davidson) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานโรงแรมจำนวน 1,443 คน ในออสเตรเลียพบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การรับรู้ของพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าการที่มีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการบริการโดยการสำรวจผลกระทบของการรวมกลุ่มของคนที่มีความคิดริเริ่มที่มีคุณภาพ ซึ่งอยู่ในรูปแบบด้านบรรยากาศองค์กรและคุณภาพให้บริการและประสิทธิภาพการทำงานได้นำเสนอโดยอธิบายการเชื่อมโยงระหว่างบรรยากาศองค์กรมีผลต่อคุณภาพการให้บริการ และหากมีคุณภาพในการบริการที่ดีก็จะส่งผลทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงแรมได้อีกด้วย และก่อนหน้านี้เขาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับโรงพยาบาลซึ่งได้พบการเชื่อมโยงของสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพการให้บริการ และส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า<sup>65</sup>

เค เค เจน และคณะ (K.K. Jain and others) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยการทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือบรรยากาศองค์กรและความเครียดของงาน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ และกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในกลุ่มตำแหน่งผู้จัดการและวิศวกรจำนวน 158 คน จากบริษัทน้ำมันในประเทศอินเดีย ผลการศึกษพบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยที่ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันของพนักงานในกลุ่มตำแหน่งผู้จัดการและวิศวกร มีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน<sup>66</sup>

แฮดแดด (Haddad) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในวิทยาลัยจอร์แดน โดยศึกษาถึงการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัย 16 ประการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตกลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่านักศึกษาที่มีการรับรู้ว่าตัวเองมีความพึงพอใจในเรื่องสุขภาพ รายได้ สัมพันธภาพในหมู่เพื่อนและ

<sup>64</sup>George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., **Motivation and Organization Climate** (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968), 81–82

<sup>65</sup>M.C.G. Davidson, “Does organizational climate add to service quality in hotels?”, **Journal of Contemporary Hospitality Management**, 15/4, pp. 2003, 206–213.

<sup>66</sup>K.K. Jain and others, Job Satisfaction as Related to Organization Climate and Occupational : A Case Study of Indian Oil, **Internation Review of Business Resesearch Papers**, 3, 5 (2007): 193–208

สภาพชีวิตในครอบครัวของตน จะมีความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวของตนเองจะเป็นตัวพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุด ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในชีวิตนักศึกษาถึงร้อยละ 50 และนักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน นักศึกษาที่มีเพศต่างกันพึงพอใจในชีวิตต่างกัน<sup>67</sup>

ลอนดอน (London) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนืองานและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยสัมภาษณ์พนักงาน ประมาณ 1,300 คน ให้แต่ละคนตอบคำถาม 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 ความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 ความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และประเด็นที่ 3 คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่างๆ คือ พอดีทุกอย่าง สิ่งๆ พนักงานและครอบครัวเกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้เกี่ยวกับชีวิตโดยรวม ผลการวิจัยพบว่าทั้งความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจนอกเหนืองานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และพบรายละเอียดเพิ่มเติมอีกว่าความพึงพอใจต่องาน พนักงานได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ประการ คือ ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างและความมั่นคง ทั้ง 4 ประการดังกล่าวสามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล<sup>68</sup>

ทอสกี (Tausky) ได้ศึกษาเรื่องผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตนั้นต้องได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งจูงใจด้านความท้าทายในงาน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไร และความมั่นคงในการทำงานจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย<sup>69</sup>

### สรุป

จากผลการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ ได้แก่ บุคลากร และการที่บุคลากรจะทำงานได้ดีนั้น บรรยากาศในองค์การจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และการสร้างเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงคุณภาพทั้งด้านชีวิตและการทำงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด แนวความคิดของของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer) ที่จำแนก องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 9 มิติ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน

<sup>67</sup>Afaf Shukri Haddad, "Auality of life of Jordanian College Studens" *Dissertdtion Abstracts International*, 47, 6 (1986): 2005-A.

<sup>68</sup>A. London, The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life. *Journal of Applied Psychology*, 62 (3), (1977), 328-334.

<sup>69</sup>Curt Tausky, "Productivity, Incentives, and the Quality of Work Life." *Nation-Forum* (Massachusetts 1982), 56.

(risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานงาน (standards) 8) ความขัดแย้ง (conflict) 9) ความภักดีต่อองค์กร และแนวความคิดของ วอลตัน (Walton) ได้แก่ 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ด้านจรรยาบรรณ 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม จึงจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



### บทที่ 3

#### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ฝ่ายบริหารจำนวน 3 คน คือ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน ฝ่ายปฏิบัติการ คือ ครู จำนวน 3 คน รวม 6 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวความคิดของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

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

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

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง



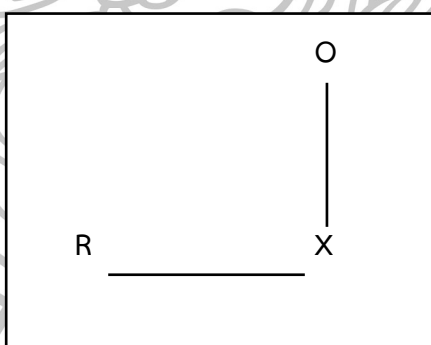
ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์  
เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย  
ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่  
ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์  
ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย  
ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental  
case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

## ประชากร

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

## กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>1</sup> ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 48 โรงเรียน แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัด

## ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 6 คน คือ 1) ฝ่ายบริหาร จำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน 2) ฝ่ายปฏิบัติ คือ ครู จำนวน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 288 คน ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

สพม.8	สถานศึกษา		ผู้ให้ข้อมูล		
	ประชากร	ตัวอย่าง	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายปฏิบัติ	รวม
			ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครู	
ราชบุรี	26	23	69	69	138
กาญจนบุรี	29	25	75	75	150
<b>รวม</b>	<b>55</b>	<b>48</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>288</b>

<sup>1</sup>Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities." *Educational and Psychological Measurement* 30,3 (1970) : 607-610.

## ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตัวแปรที่ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น ( $X_{tot}$ ) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การ 9 มิติ คือ

2.1 โครงสร้างองค์การ (structure :  $X_1$ ) หมายถึง ครูเข้าใจต่อกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน ความชัดเจนในการอธิบายงานของโรงเรียน มีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน มีความเข้าใจในขั้นตอน ในการปฏิบัติงาน ภาวะเทียบเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่สบาย

2.2 ความรับผิดชอบ (responsibility :  $X_2$ ) หมายถึง ครูเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง โรงเรียนมีการตรวจสอบงานที่ละเอียด ครูสามารถดำเนินงานของตนเองได้หากคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง การยอมรับความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในงานตนเอง

2.3 การให้รางวัล (rewards :  $X_3$ ) หมายถึง ครูได้รับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของโรงเรียน ผู้มีผลงานดีเด่นมักจะได้รับโอกาสก้าวหน้า ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์ จะได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2.4 ความเสี่ยงของงาน (risk :  $X_4$ ) หมายถึง ครูรู้ถึงความเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน การเพิ่มปริมาณงานมี การพิจารณาให้เหมาะสมกับทรัพยากร มีการตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัจจัยถึงความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2.5 ความอบอุ่น (warmth :  $X_5$ ) หมายถึง ครูมีสัมพันธภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน มีความไว้วางใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมีความเข้าใจกัน

2.6 การสนับสนุน (support :  $X_6$ ) หมายถึง ครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานผิดพลาดจะได้รับการให้อภัยจากผู้บริหาร ผู้บริหารพยายามให้โอกาสเพื่อพูดคุยและรับทราบ ความต้องการของครู การบริหารงานให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ปฏิบัติ และครูสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้บริหารได้

2.7 มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (standards :  $X_7$ ) หมายถึง ครูเข้าใจมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด ได้แก่ ระดับเป้าหมายและมาตรฐานงาน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี มีการปรับปรุง

มาตรฐานงานเพื่อความสอดคล้องกับทรัพยากรและเวลา ความรู้สึกกดดันที่จะต้องปรับปรุงงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเน้นการ ปฏิบัติงานที่ดี

2.8 การยอมรับความขัดแย้ง (conflict :  $X_8$ ) หมายถึง ผู้บริหารและครูในโรงเรียนยอมรับความแตกต่างทางความคิด ผู้บริหารพยายามสร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในระดับที่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ครูได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นแม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหาร เน้นการนำปัญหาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

2.9 ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (identity :  $X_9$ ) หมายถึง ครูเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่ การไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ความภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงาน ในโรงเรียน ความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนความเคารพต่อผู้บริหาร และการมองผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเอง

3. ตัวแปรตาม ( $Y_{tot}$ ) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

3.1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation:  $Y_1$ ) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment :  $Y_2$ ) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities :  $Y_3$ ) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security :  $Y_4$ ) หมายถึง ควรให้ความสนใจการให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรือ งานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

3.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม (social integration :  $Y_5$ ) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

3.6 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalism :  $Y_6$ ) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

3.7 ด้านจังหวะชีวิต (the total life space :  $Y_7$ ) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

3.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (social relevance :  $Y_8$ ) หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม รวมทั้งองค์การของตน ได้ทำประโยชน์ให้ชุมชน และสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น มีโอกาสได้เข้าร่วมงานต่างๆ ของ มีส่วนร่วมในการสร้าง ความเจริญให้กับชุมชน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านต่างๆ ร่วมกับชุมชนและอื่น ๆ ในสังคม

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton)

แบบสอบถามในตอนี่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)<sup>2</sup> โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับเป็นดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การ /คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การ /คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การ /คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การ /คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การ /คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

**ขั้นตอนที่ 2** นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจำนวน 5 คน โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) คือ เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

**ขั้นตอนที่ 3** นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน

<sup>2</sup>Rensis. Likert, *New Pattern of Management* (New York : Mcgraw-Hill,1961), 74.

**ขั้นตอนที่ 4** นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)<sup>3</sup> โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ - coefficient) ทั้งนี้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9768

**ขั้นตอนที่ 5** จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแต่ละสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และบางแห่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาตรวจรวบรวมคะแนน
3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

<sup>3</sup> Lee j. Cronbach, Essentials of psychological Testing, 3<sup>nd</sup> ed. (New York : Harper and Row Publisher, 1974), 161.

2. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สถิติที่ใช้คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean :  $\bar{X}$ ) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>4</sup> ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า บรรยากาศองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า บรรยากาศองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า บรรยากาศองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า บรรยากาศองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า บรรยากาศองค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร จำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน 2) ฝ่ายปฏิบัติ คือ ครู จำนวน 3 คน รวม 6 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวความคิดของ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support)

<sup>4</sup>John W. Best and James V. Kahn, **Research in Education**, 10<sup>th</sup> ed. (Boston, Mass. : Allyn and Bacon, 2006), 310.



7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) 8) ความขัดแย้ง (conflict) 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (identity) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) การเกี่ยวข้องกับสังคมสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean :  $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)



## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผู้ให้ข้อมูล ได้จากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ จำนวน 48 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน คือ 1) ฝ่ายบริหาร จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน 2) ฝ่ายปฏิบัติ คือ ครู จำนวน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 288 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ และครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 40 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 40 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน 40 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 40 คน ครู 120 คน รวม 240 คน การวิเคราะห์พิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %) ในการวิเคราะห์ ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าจำนวนร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
1.1. ชาย	100	41.67
1.2 หญิง	140	58.33
<b>รวม</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
<b>2.อายุ</b>		
2.1 20-30 ปี	40	16.67
2.2 31-40 ปี	53	22.08
2.3 41-50 ปี	52	21.67
2.4 51-60 ปี	95	39.58
<b>รวม</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
<b>3.ระดับการศึกษา</b>		
3.1 ปริญญาตรี	107	44.58
3.2 ปริญญาโท	128	53.34
3.3 ปริญญาเอก	5	02.08
<b>รวม</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>
<b>4.ตำแหน่งหน้าที่หลักปัจจุบัน</b>		
ฝ่ายบริหาร		
4.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	40	16.67
4.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน	40	16.67
4.3 หัวหน้ากลุ่มสาระ	40	16.67
ฝ่ายปฏิบัติการ		
4.4 ครู	120	49.99
<b>รวม</b>	<b>240</b>	<b>100.0</b>
<b>5.ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
5.1 1-5 ปี	43	17.92
5.2 6-10 ปี	42	17.50
5.3 11-15 ปี	21	8.75
5.4 16-20 ปี	19	7.91
5.5 21-25 ปี	38	15.83
5.6 26-30 ปี	28	11.67
5.7 มากกว่า 30 ปี	49	20.42
<b>รวม</b>	<b>240</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 เป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 อายุ 51-60 ปี มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 39.58 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.08 อายุ 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และอายุ 20-30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม คือการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 53.34 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 48.58 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ตำแหน่งหน้าที่หลักปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า คือครู จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 49.99 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.67 และหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.42 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.92 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.83 ประสบการณ์การทำงาน 26-30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.91

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

### เขต 8

ในการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 ว่าอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ที่กำหนดไว้ ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมดังนี้

(n=40)

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

จากตารางที่ 7 พบว่าบรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวม ( $X_{tot}$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D.=0.23) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าบรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D.=0.26) โครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D.=0.23) การสนับสนุน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D.=0.34) รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.=0.20) การให้รางวัล ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.=0.27) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D.=0.27) ความอบอุ่น ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D.=0.33) ความเสี่ยงของงาน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D.=0.28) และการยอมรับความขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D.=0.32) ตามลำดับและเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.20-0.34 มีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (รายด้าน) มีรายละเอียดตามตารางที่ 8-16 ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านโครงสร้างองค์การ ( $X_1$ )

(n=40)

ข้อ	บรรยายกาตองคการ : (X <sub>1</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ด้านโครงสร้างองค์การ</b>			
1	โรงเรียนมีการอธิบายขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.08	0.28	มาก
2	โรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน	4.33	0.25	มาก
3	ครูมีความเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.09	0.30	มาก
4	โรงเรียนมีกฎระเบียบเื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.10	0.35	มาก
5	โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย	4.02	0.36	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.22</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า บรรยายกาตองคการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.13$ , S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามีช้มนเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ โรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.=0.25) โรงเรียนมีกฎระเบียบเื้อต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.35) ครูมีความเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.09$ , S.D.=0.30) โรงเรียนมีการอธิบายขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.=0.28) และโรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย ( $\bar{X}=4.02$ , S.D.=0.36) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.25-0.36 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามีช้มนเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยายกาตองคการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความรับผิดชอบ (X<sub>2</sub>)

(n=40)

ข้อ	บรรยายกาตองคการ : (X <sub>2</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>			
1	ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	4.15	0.29	มาก
2	โรงเรียนมีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง	3.88	0.30	มาก
3	ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองตามกรอบงาน	4.10	0.29	มาก
4	ครูสามารถแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้	4.14	0.25	มาก
5	ครูยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.97	0.27	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.20</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ครูและบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ( $\bar{X}=4.15$ , S.D.=0.29) ครูสามารถแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.25) ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองตามกรอบงาน ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.29) ครูยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.27) และโรงเรียนมีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.=0.30) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.25-0.30 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้รางวัล ( $X_3$ )

(n=40)

ข้อ	บรรยากาศองค์การ : ( $X_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ด้านการให้รางวัล</b>			
1	ครูที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.99	0.33	มาก
2	ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าลูกวิพากษ์วิจารณ์	4.10	0.35	มาก
3	ครูที่ปฏิบัติงานจะได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน	3.93	0.41	มาก
4	ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.29	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.27</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้รางวัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.=0.29) ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าลูกวิพากษ์วิจารณ์ ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.35) ครูที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X}=3.99$ , S.D.=0.33) และครูที่ปฏิบัติงานจะได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.=0.41) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.29-0.41 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเสี่ยงของงาน ( $X_4$ )  
(n=40)

ข้อ	บรรยากาศองค์การ : ( $X_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ด้านความเสี่ยงของงาน</b>			
1	โรงเรียนมีงานและกิจกรรมต่างๆที่ทำหาย	4.07	0.36	มาก
2	การเพิ่มปริมาณงานมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับทรัพยากรในโรงเรียน	3.90	0.35	มาก
3	การตัดสินใจในการดำเนินงานกระทำด้วยความระมัดระวัง	4.05	0.31	มาก
4	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัจจัยถึงความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3.96	0.34	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.28</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเสี่ยงของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ โรงเรียนมีงานและกิจกรรมต่างๆที่ทำหาย ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.=0.36) การตัดสินใจในการดำเนินงานกระทำด้วยความระมัดระวัง ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=0.31) โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัจจัยถึงความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ( $\bar{X}=3.36$ , S.D.=0.34) และการเพิ่มปริมาณงานมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับทรัพยากรในโรงเรียน ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.=0.35) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.31-0.36 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความอบอุ่น ( $X_5$ )  
(n=40)

ข้อ	บรรยากาศองค์การ : ( $X_5$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ด้านความอบอุ่น</b>			
1	ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.96	0.34	มาก
2	ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.10	0.36	มาก
3	ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.01	0.40	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 12 พบว่า บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความอบอุ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.02$ , S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.36) ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=0.40) และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.=0.34) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.34-0.40 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการสนับสนุน ( $X_6$ )

(n=40)

ข้อ	บรรยากาศองค์การ : ( $X_6$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ด้านการสนับสนุน</b>			
1	ครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.40	มาก
2	ครูจะได้รับการอภัยจากผู้บริหารหากทำงานผิดพลาด	4.12	0.37	มาก
3	ผู้บริหารให้โอกาสครูในการพูดคุยเพื่อทราบความต้องการ	4.08	0.47	มาก
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูมากกว่างานที่ปฏิบัติ	3.95	0.32	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการสนับสนุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.40) ครูจะได้รับการอภัยจากผู้บริหารหากทำงานผิดพลาด ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.=0.37) ผู้บริหารให้โอกาสครูในการพูดคุยเพื่อทราบความต้องการ ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.=0.47) และผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูมากกว่างานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.32) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.32-0.47 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ )

(n=40)

ข้อ	บรรยายาคอองค์การ : ( $X_7$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน</b>			
1	ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด	4.00	0.37	มาก
2	ครูมีความพึงพอใจต่อระดับเป้าหมายและมาตรฐานของโรงเรียน	4.00	0.28	มาก
3	ครูเน้นการปฏิบัติงานที่ดี	4.14	0.28	มาก
4	โรงเรียนมีการปรับปรุงมาตรฐานเพื่อความสอดคล้องกับทรัพยากรและเวลา	4.05	0.31	มาก
5	โรงเรียนมีการลดความกดดันการปฏิบัติงานและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.94	0.37	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.27</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า บรรยายาคอองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ครูเน้นการปฏิบัติงานที่ดี ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D.=0.28) โรงเรียนมีการปรับปรุงมาตรฐานเพื่อความสอดคล้องกับทรัพยากรและเวลา ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.=0.31) ครูมีความพึงพอใจต่อระดับเป้าหมายและมาตรฐานของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D.=0.28) ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D.=0.37) และโรงเรียนมีการลดความกดดันการปฏิบัติงานและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D.=0.37) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.28-0.37 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยายาคอองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ )

(n=40)

ข้อ	บรรยายาคอองค์การ : ( $X_8$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ด้านการยอมรับความขัดแย้ง</b>			
1	ผู้บริหารและครูยอมรับความแตกต่างทางความคิด	4.00	0.33	มาก
2	ผู้บริหารควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม	3.95	0.38	มาก
3	ครูได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นแม้จะเห็นต่างจากผู้บริหาร	3.96	0.33	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ผู้บริหารและครูยอมรับความแตกต่างทางความคิด ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.32) ครูได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นแม้จะเห็นต่างจากผู้บริหาร ( $\bar{X}=3.96$ , S.D.=0.33) และผู้บริหารควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.38) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.33-0.38 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ( $X_{ด}$ )

(n=40)

ข้อ	บรรยากาศองค์การ : ( $X_{ด}$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ</b>			
1	ครูเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน	4.17	0.34	มาก
2	ครูมีภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียน	4.22	0.32	มาก
3	ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	4.17	0.29	มาก
4	ครูว่าตนเองเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน และมีความเคารพต่อผู้บริหาร	4.21	0.33	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.26</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.19$ , S.D.=0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ครูและบุคลากรมีภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียน ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.32) ครูเห็นว่าตนเองเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน และมีความเคารพต่อผู้บริหาร ( $\bar{X}=4.21$ , S.D.=0.33) ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.=0.29) และครูเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.=0.34) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.29-0.34 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 2 ว่าอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมดังนี้

(n=40)

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

จากตารางที่ 17 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวม ( $Y_{tot}$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ , S.D.=0.26) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.24) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.=0.36) บูรณาการด้านสังคม ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.36) ประชาธิปไตยในการทำงาน ( $\bar{X}=4.06$ , S.D.=0.35) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.=0.30) จังหวะชีวิต ( $\bar{X}=4.02$ , S.D.=0.33) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.33) และการเกี่ยวข้องกับสังคม ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.32) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.24-0.36 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 รายด้าน มีรายละเอียดตามตารางที่ 18-25 ดังนี้

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $Y_1$ )

(n=40)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน : ( $Y_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม			
1	ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.10	0.39	มาก
2	ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นจำนวนเงินที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.99	0.38	มาก
3	ครูได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน	3.92	0.32	มาก
	รวม	4.00	0.33	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D.=0.39) ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นจำนวนเงินที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D.=0.38) และครูได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D.=0.32) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.32-0.39 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $Y_2$ )

(n=40)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน : (Y <sub>2</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>			
1	ครูอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานและดีต่อร่างกาย	4.08	0.29	มาก
2	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	3.98	0.36	มาก
3	โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน	4.11	0.33	มาก
4	โรงเรียนมีการควบคุมมลพิษและสิ่งรบกวนในการปฏิบัติงาน	3.97	0.40	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.30</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียง ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.33) ครูอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานและดีต่อร่างกาย ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.=0.29) โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.=0.36) และ โรงเรียนมีการควบคุมมลพิษและสิ่งรบกวนในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.40) ตามลำดับ เมื่อ พิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.29-0.40 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล (Y<sub>3</sub>)

(n=40)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน : (Y <sub>3</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>การพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>			
1	ครูมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง	4.14	0.31	มาก
2	ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ ที่มี	4.12	0.29	มาก
3	ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายใน การทำงาน	4.12	0.28	มาก
4	ครูรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.17	0.25	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.14$ ,  $S.D.=0.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลข คณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ครูรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.17$ ,  $S.D.=0.25$ ) ครูมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ( $\bar{X}=4.14$ ,  $S.D.=0.31$ ) ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง อย่างมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ( $\bar{X}=4.12$ ,  $S.D.=0.28$ ) และครูใช้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ( $\bar{X}=4.12$ ,  $S.D.=0.29$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.25-0.31 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมี ความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ( $Y_4$ )

(n=40)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน : ( $Y_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>การความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>			
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มความสามารถในการทำงาน	4.20	0.35	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูทำงานอย่างอิสระเป็นผู้นำด้วยตนเอง	4.13	0.40	มาก
3	ผู้บริหารมอบหมายงานใหม่ๆที่ต้องใช้ความรู้และทักษะ	4.11	0.42	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในสาย งาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย	4.03	0.39	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 21 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=4.12$ ,  $S.D.=0.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มความสามารถในการทำงาน ( $\bar{X}=4.20$ ,  $S.D.=0.35$ ) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูทำงานอย่างอิสระเป็นผู้นำด้วยตนเอง ( $\bar{X}=4.13$ ,  $S.D.=0.40$ ) ผู้บริหารมอบหมายงานใหม่ๆที่ต้องใช้ความรู้และทักษะ ( $\bar{X}=4.11$ ,  $S.D.=0.42$ ) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงาน รวมถึงสมาชิกใน ครอบครัวด้วย ( $\bar{X}=4.03$ ,  $S.D.=0.39$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่

ระหว่าง 0.35-0.42 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การบูรณาการด้านสังคม (Y<sub>5</sub>)

(n=40)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน : (Y <sub>5</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>การบูรณาการด้านสังคม</b>			
1	ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.31	มาก
2	ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.32	มาก
3	โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.17	0.39	มาก
4	ภายในโรงเรียนไม่มีการแบ่งแยกหรือแบ่งชนชั้นวรรณะ	4.03	0.50	มาก
5	ครูไม่มีมือคุดีและการทำลายซึ่งกันและกัน	3.98	0.48	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 22 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การบูรณาการด้านสังคมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.19$ , S.D.=0.31) ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.18$ , S.D.=0.32) โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.=0.39) ภายในโรงเรียนไม่มีการแบ่งแยกหรือแบ่งชนชั้นวรรณะ ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.50) และครูไม่มีมือคุดีและการทำลายซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.=0.48) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.31-0.50 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 23 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (Y<sub>6</sub>)



(n=40)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน : (Y <sub>6</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ประชาธิปไตยในการทำงาน</b>			
1	ครูได้รับสิทธิต่างๆเท่าเทียมกัน	4.03	0.39	มาก
2	โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การที่เสมอภาค	4.06	0.42	มาก
3	ครูมีอิสระในการร่วมกันแสดงความคิดเห็น	4.13	0.34	มาก
4	ผู้บริหารมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ครู	4.05	0.40	มาก
5	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความเหมาะสมและความต้องการของครู	4.05	0.39	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 23 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ , S.D.=0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ครูมีอิสระในการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ( $\bar{X}=4.13$ , S.D.=0.34) โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การที่เสมอภาค ( $\bar{X}=4.06$ , S.D.=0.42) ผู้บริหารมอบหมายงานตามความเหมาะสมและความต้องการของครู ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=0.39) ผู้บริหารมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ ยุติธรรมแก่ครู ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=0.40) และครูและบุคลากรได้รับสิทธิต่างๆเท่าเทียมกัน ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.39) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.34-0.42 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านจังหวะชีวิต (Y<sub>7</sub>)

(n=40)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน : (Y <sub>7</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>ด้านจังหวะชีวิต</b>			
1	ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.02	0.37	มาก
2	ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาของครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.41	มาก
3	ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาของสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.31	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 24 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านจังหวะชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาของสังคมได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D.=0.31) ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D.=0.37) และครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาของครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D.=0.41) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.31-0.41 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปใน ทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 25 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ( $Y_8$ )

(n=40)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน : ( $Y_8$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<b>การเกี่ยวข้องกับสังคม</b>			
1	ครูมีความรับผิดชอบต่องสังคม และต้องการให้องค์กรของตนเอง ให้มีความก้าวหน้า	4.24	0.35	มาก
2	ครูมีส่วนร่วมและทำประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน	4.26	0.39	มาก
3	ครูเห็นคุณค่าของงานที่ได้ทำหรือปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ แก่สังคมและชุมชน	4.29	0.35	มาก
4	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญให้กับชุมชน	4.24	0.32	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 25 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก มากไปหาน้อยดังนี้คือ ครูเห็นคุณค่าของงานที่ได้ทำหรือปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคมและ ชุมชน ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D.=0.35) ครูมีส่วนร่วมและทำประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D.=0.39) ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญให้กับชุมชน ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D.=0.32) และครูมีความรับผิดชอบต่องสังคม และต้องการให้องค์กรของตนเอง ให้มีความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D.=0.35) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.32-0.39 มีการ กระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าสหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

(n=240)

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>tot</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	1.00										
X <sub>2</sub>	0.718**	1.00									
X <sub>3</sub>	0.460**	0.686**	1.00								
X <sub>4</sub>	0.595**	0.472**	0.589**	1.00							
X <sub>5</sub>	0.694**	0.595**	0.598**	0.483**	1.00						
X <sub>6</sub>	0.755**	0.495**	0.686**	0.665**	0.801**	1.00					
X <sub>7</sub>	0.749**	0.750**	0.731**	0.707**	0.662**	0.806**	1.00				
X <sub>8</sub>	0.621**	0.609**	0.715**	0.697**	0.782**	0.856**	0.771**	1.00			
X <sub>9</sub>	0.718**	0.696**	0.466**	0.420**	0.488**	0.474**	0.678**	0.674**	1.00		
X <sub>tot</sub>	0.836**	0.785**	0.822**	0.743**	0.822**	0.888**	0.914**	0.929**	0.723**	1.00	
Y <sub>tot</sub>	0.847**	0.737**	0.828**	0.586**	0.808**	0.809**	0.783**	0.888**	0.600**	0.923**	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การโดยภาพรวม (X<sub>tot</sub>) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.923 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรบรรยากาศองค์การ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.420–0.856 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นรายด้าน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการดังแสดงในตารางที่ 27-35 ดังนี้

1. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ดังแสดงในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ )

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

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.902
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares)	0.813
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square)	0.807
ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error)	0.235

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

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

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 พบว่าตัวแปรที่ได้รับให้เข้ารับสมการ คือ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) การสนับสนุน ( $X_6$ ) การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) ความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ( $X_9$ ) โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) การให้รางวัล ( $X_3$ ) และความอบอุ่น ( $X_5$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) เท่ากับ 0.902 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.813 ซึ่งหมายความว่า มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) การสนับสนุน ( $X_6$ ) การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ( $X_9$ ) โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) การให้รางวัล ( $X_3$ ) และความอบอุ่น ( $X_5$ ) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ได้ร้อยละ 81.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.807 ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.235 ในลักษณะนี้แสดงว่า มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) การสนับสนุน ( $X_6$ ) การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) และความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ( $X_9$ ) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

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

2. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $Y_1$ ) ดังแสดงในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $Y_1$ )

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	52.999	3	17.666	63.951**	0.000
Residual	64.643	236	0.276		
Total	117.642	239			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.671
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares)	0.451
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square)	0.443
ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error)	0.525

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	$\beta$	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.602	0.252		2.389	0.018
มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X <sub>7</sub> )	0.342	0.089	0.285	3.843**	0.000
การให้รางวัล (X <sub>3</sub> )	0.294	0.079	0.260	3.725**	0.000
ความอบอุ่น (X <sub>5</sub> )	0.214	0.069	0.215	3.117**	0.002

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 พบว่าตัวแปรที่ได้รับให้เข้ารับสมการ คือ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) การให้รางวัล (X<sub>3</sub>) และความอบอุ่น (X<sub>5</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) เท่ากับ 0.671 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.451 ซึ่งหมายความว่า มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) การให้รางวัล (X<sub>3</sub>) และความอบอุ่น (X<sub>5</sub>) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) ได้ร้อยละ 45.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.443 ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.525 ในลักษณะนี้แสดงว่า มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) การให้รางวัล (X<sub>3</sub>) และความอบอุ่น (X<sub>5</sub>) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y<sub>1</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.602 + 0.342 (X_7) + 0.294 (X_3) + 0.214(X_5)$$

3. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(Y<sub>2</sub>) ดังแสดงในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Y<sub>2</sub>)

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	49.099	4	12.275	63.258**	0.000
Residual	45.600	235	0.194		
Total	94.699	239			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.720
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares)	0.518
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square)	0.510
ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error)	0.440

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	$\beta$	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.629	0.229		2.749	0.006
โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ )	0.300	0.072	0.264	4.164**	0.000
การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ )	0.222	0.070	0.243	3.187**	0.002

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 พบว่าตัวแปรที่ได้รับให้เข้ารับสมการ คือ โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) และการสนับสนุน ( $X_6$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) เท่ากับ 0.720 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.518 ซึ่งหมายความว่า โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) และการยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ได้ร้อยละ 51.80 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.510 ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.440 ในลักษณะนี้แสดงว่า โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) และการสนับสนุน ( $X_6$ ) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $Y_2$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_2 = 0.629 + 0.300(X_1) + 0.222(X_8)$$

4. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $Y_3$ ) ดังแสดงในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $Y_3$ )

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	43.049	4	10.762	88.559**	0.000
Residual	28.559	235	0.122		
Total	71.608	239			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.775
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares)	0.601
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square)	0.594
ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error)	0.348

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	$\beta$	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.681	0.195		3.491	0.001
มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ )	0.261	0.059	0.278	4.422**	0.000
ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ( $X_9$ )	0.197	0.057	0.196	3.470**	0.001
การให้รางวัล ( $X_3$ )	0.209	0.061	0.240	3.427**	0.001
โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ )	0.183	0.067	0.186	2.729**	0.007

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 30 พบว่าตัวแปรที่ได้รับให้เข้ารับสมการ คือ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) ความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ( $X_9$ ) การให้รางวัล ( $X_3$ ) และโครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) เท่ากับ 0.775 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.601 ซึ่งหมายความว่า มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ( $X_9$ ) การให้รางวัล ( $X_3$ ) และโครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ได้ร้อยละ 60.10 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.594 ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.348 ในลักษณะนี้แสดงว่ามาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ( $X_9$ ) การให้รางวัล ( $X_3$ ) และโครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $Y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.681 + 0.261(X_7) + 0.197(X_9) + 0.209(X_3) + 0.183(X_1)$$

5. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $Y_4$ ) ดังแสดงในตารางที่ 31

ตารางที่ 31 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $Y_4$ )

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	81.787	3	27.262	142.047**	0.000
Residual	45.294	236	0.192		
Total	127.081	239			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.802
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares)	0.644
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square)	0.639
ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error)	0.438

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	$\beta$	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.069	0.221		0.313	0.754
การสนับสนุน ( $X_6$ )	0.516	0.072	0.488	7.171**	0.000
โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ )	0.295	0.069	0.225	4.299**	0.000
การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ )	0.190	0.064	0.180	2.985**	0.003

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 พบว่าตัวแปรที่ได้รับให้เข้ารับสมการ คือ การสนับสนุน ( $X_6$ ) โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) และการยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) เท่ากับ 0.802 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.644 ซึ่งหมายความว่า การสนับสนุน ( $X_6$ ) โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) และการยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ได้ร้อยละ 64.40 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.639 ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.438 ในลักษณะนี้แสดงว่า การสนับสนุน ( $X_6$ ) โครงสร้างองค์การ ( $X_1$ ) และการยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $Y_4$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_4 = 0.069 + 0.516(X_6) + 0.295(X_1) + 0.190(X_8)$$

6. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ( $Y_5$ ) ดังแสดงในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ( $Y_5$ )

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	65.843	4	16.461	115.441**	0.000
Residual	33.509	235	0.143		
Total	99.352	239			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.814
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares)	0.663
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square)	0.657
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error)	0.377

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	$\beta$	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.294	0.197		1.493	0.137
ความอบอุ่น (X <sub>5</sub> )	0.333	0.050	0.364	6.691**	0.000
การยอมรับความขัดแย้ง (X <sub>8</sub> )	0.239	0.057	0.256	4.221**	0.000
โครงสร้างองค์การ (X <sub>1</sub> )	0.171	0.058	0.147	2.942**	0.004
มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X <sub>7</sub> )	0.200	0.074	0.181	2.700**	0.007

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 พบว่าตัวแปรที่ได้รับให้เข้ารับสมการ คือ ความอบอุ่น (X<sub>5</sub>) การยอมรับความขัดแย้ง (X<sub>8</sub>) โครงสร้างองค์การ (X<sub>1</sub>) และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) เท่ากับ 0.814 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.663 ซึ่งหมายความว่า ความอบอุ่น (X<sub>5</sub>) การยอมรับความขัดแย้ง (X<sub>8</sub>) โครงสร้างองค์การ (X<sub>1</sub>) และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) ได้ร้อยละ 66.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.657 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.377 ในลักษณะนี้แสดงว่า ความอบอุ่น (X<sub>5</sub>) การยอมรับความขัดแย้ง (X<sub>8</sub>) โครงสร้างองค์การ (X<sub>1</sub>) และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Y<sub>5</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_5 = 0.294 + 0.333(X_5) + 0.239(X_8) + 0.171(X_1) + 0.200(X_7)$$

7. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการประชาธิปไตยในการทำงาน ( $Y_6$ ) ดังแสดงในตารางที่ 33

ตารางที่ 33 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ( $Y_6$ )

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	88.847	3	29.616	183.688**	0.000
Residual	37.727	236	0.161		
Total	126.574	239			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.838
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares)	0.702
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square)	0.698
ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error)	0.401

ตัวแปรที่ได้รับความคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	$\beta$	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-0.021	0.180		-0.119	0.905
การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ )	0.374	0.059	0.354	6.310**	0.000
การสนับสนุน ( $X_6$ )	0.329	0.066	0.311	5.016**	0.003
การให้รางวัล ( $X_3$ )	0.313	0.060	0.271	5.256**	0.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 33 พบว่าตัวแปรที่ได้รับความคัดเลือกเข้าสมการ คือ การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) การสนับสนุน ( $X_6$ ) และการให้รางวัล ( $X_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) เท่ากับ 0.838 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.702 ซึ่งหมายความว่า

การยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) การสนับสนุน ( $X_6$ ) และการให้รางวัล ( $X_3$ ) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ได้ร้อยละ 70.20 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.698 ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.401 ในลักษณะนี้แสดงว่าการยอมรับความขัดแย้ง ( $X_8$ ) การสนับสนุน ( $X_6$ ) และการให้รางวัล ( $X_3$ ) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการประชาธิปไตยในการทำงาน ( $Y_6$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_6 = -0.021 + 0.374(X_8) + 0.329(X_6) + 0.313(X_3)$$

8. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านจังหวะชีวิต ( $Y_7$ ) ดังแสดงในตารางที่ 34

ตารางที่ 34 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านจังหวะชีวิต ( $Y_7$ )

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	58.540	4	14.635	55.857**	0.000
Residual	61.571	235	0.262		
Total	120.111	239			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.698
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares)	0.487
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square)	0.479
ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error)	0.511

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	$\beta$	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.218	0.272		0.800	0.425
ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ( $X_9$ )	0.310	0.082	0.238	3.765**	0.000
มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ( $X_7$ )	0.281	0.097	0.231	2.881**	0.004

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 พบว่าตัวแปรที่ได้รับให้เข้ารับสมการ คือ ความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์กร (X<sub>9</sub>) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) การยอมรับความขัดแย้ง (X<sub>8</sub>) และความอบอุ่น (X<sub>5</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) เท่ากับ 0.698 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.487 ซึ่งหมายความว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร (X<sub>9</sub>) และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) ได้ร้อยละ 48.70 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.479 ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.511 ในลักษณะนี้แสดงว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร (X<sub>9</sub>) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) การยอมรับความขัดแย้ง (X<sub>8</sub>) และความอบอุ่น (X<sub>5</sub>) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านจังหวะชีวิต (Y<sub>7</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_7 = 0.218 + 0.310(X_9) + 0.281(X_7) + 0.203(X_8) + 0.148(X_5)$$

9. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Y<sub>8</sub>) ดังแสดงในตารางที่ 35

ตารางที่ 35 บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Y<sub>8</sub>)

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si.
Regression	29.837	2	14.919	76.338**	0.000
Residual	46.317	237	0.195		
Total	76.154	239			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.626
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares)	0.392
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square)	0.387
ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error)	0.442

## ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

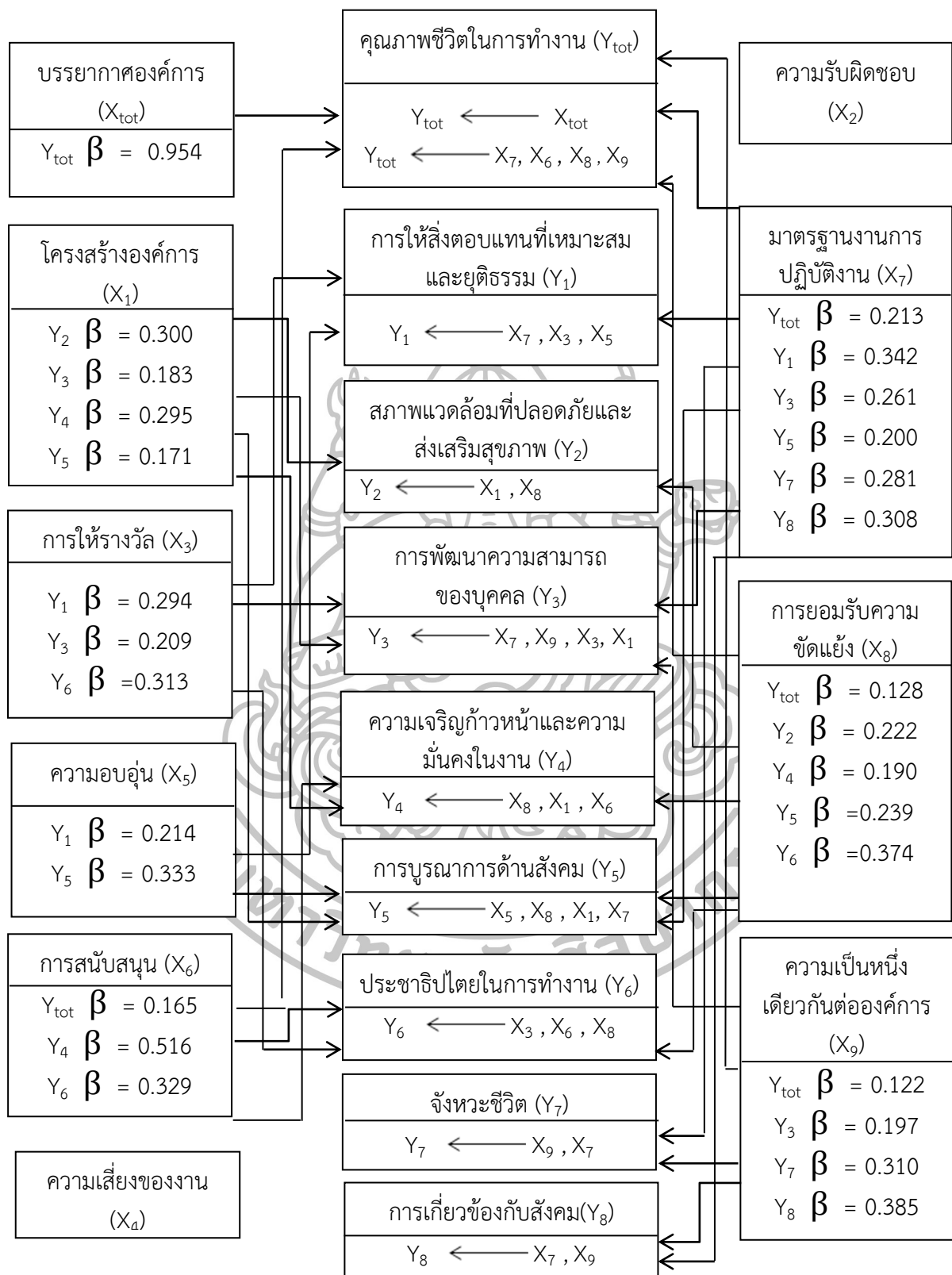
ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	$\beta$	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.438	0.233		6.174	0.000
ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (X <sub>9</sub> )	0.385	0.069	0.371	5.597**	0.000
มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X <sub>7</sub> )	0.308	0.064	0.319	4.811**	0.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 35 พบว่าตัวแปรที่ได้รับให้เข้ารับสมการ คือ ความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ (X<sub>9</sub>) และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) เท่ากับ 0.626 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.392 ซึ่งหมายความว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (X<sub>9</sub>) และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y<sub>tot</sub>) ได้ร้อยละ 39.20 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.387 ความคาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.442 ในลักษณะนี้แสดงว่า ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (X<sub>9</sub>) และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (X<sub>7</sub>) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Y<sub>8</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_8 = 1.438 + 0.385(X_9) + 0.308(X_7)$$

การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) สรุปผลได้ดังแผนภูมิที่ 4



→ ตัวแปรที่เข้าสมการ  $\beta$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน



แผนภูมิที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

จากผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ยังมีตัวแปรบรรยากาศองค์การที่ยังไม่ได้รับเลือกเข้าสมการหรือไม่ถูกทำนาย 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ( $X_2$ ) ความเสี่ยงของงาน ( $X_4$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในกาสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในด้านอื่น ๆ จึงมีผลทำให้ไม่มีความสามารถในการทำนาย แต่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรบรรยากาศองค์การ ดังกล่าวด้วย



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร จำนวน 3 คน คือ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน ฝ่ายปฏิบัติการ คือ ครู จำนวน 3 คน รวม 6 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวความคิดของ ของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ 9 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 9) ความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ (identity) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) 4) ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม (social integration) 6) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalism) 7) ด้านจังหวะชีวิต (the total life space) 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (social relevance) โดยได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33 ซึ่งนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %)

ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean :  $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” ผลปรากฏดังนี้

1. บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงานและด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์การโดยรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 แต่ละด้าน พบว่า

3.1 มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และความ เป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล และความอบอุ่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 โครงสร้างองค์การ และการยอมรับความขัดแย้ง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ การให้รางวัล และโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 การสนับสนุน โครงสร้างองค์การ และการยอมรับความขัดแย้ง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.6 ความอบอุ่น การยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบูรณาการด้านสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7 การยอมรับความขัดแย้ง การสนับสนุน และการให้รางวัล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการประชาธิปไตยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.8 ความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านจังหวะชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.9 ความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การยอมรับ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หากบรรยากาศองค์การดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทุกคนในองค์กรมีความสุข จึงทำให้บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญสัน อนารัตน์ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชานุช พันธนีเยะ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อแยกพิจารณา บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับ 1 อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ เป็นบรรยากาศองค์การที่ผู้บริหาร และครูมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆ ของโรงเรียนแม้ว่ากิจกรรมนั้นๆจะอยู่ ต่างสายงานกัน การให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูในองค์กรเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียนค่านึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนที่เป็นแบบนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราภรณ์ บัวลังกา ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร และ ด้านความไว้วางใจและความเอาใจใส่ ตามลำดับ

1.2 โครงสร้างองค์การ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับ 2 อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านโครงสร้างองค์การ เป็นรูปแบบที่แต่ละโรงเรียนจะต้องมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งทำให้ครูมีความเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชานุช พันธนิยะ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตามลำดับ

1.3 การสนับสนุน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับ 3 อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านการสนับสนุน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกถึงการได้รับโอกาส ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร มีการสนับสนุนการส่งครูเข้ารับการอบรม ดูงาน และศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุตรี ถิ่นกาญจน์ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ มิติสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา และมิติการรับรู้และรางวัลเป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด

1.4 ความรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับ 4 อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านความรับผิดชอบ เน้นให้ครูแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ครูสามารถกำหนดแนวทางการสอนได้ ครูส่วนใหญ่รับผิดชอบในงานของตนเอง ยอมรับการกระทำที่ผิดพลาดของตนเองและพร้อมปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมถวิล แก้วปลั่ง ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ มิติความรับผิดชอบต่องานและมิติความภักดีต่อองค์การ และมิติ ความขัดแย้งเป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด

1.5 การให้รางวัล พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับ 5 อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านการให้รางวัล คือการที่ครูปฏิบัติงานดีแล้วได้รับรางวัล หรือการชมเชยมากกว่าการถูกวิพากษ์วิจารณ์ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับโอกาส

ก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่น โดยผลตอบแทนความดีความชอบนั้นมาจากการพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ ทองคำ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน เขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชรความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ พบว่า บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชรความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ ด้านการให้รางวัล และด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด

1.6 มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับ 6 อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน จะมุ่งเน้นการทำงานที่มีคุณภาพมาตรฐานเน้นในเรื่องการปฏิบัติงานที่ดี ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำบรรยากาศในการทำงานไม่มีความกดดันจึงทำให้ครูปฏิบัติงานออกมาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรธิภา ม่วงคราม ที่ศึกษามิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่าศึกษามิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติรางวัลเป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด

1.7 ความอบอุ่น พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับ 7 อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านความอบอุ่น โดยที่ครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต เทพวรรณ ที่ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่ามิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ ความอบอุ่น และการให้รางวัลเป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด

1.8 ความเสี่ยงของงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับ 8 อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านความเสี่ยงของงาน โดยโรงเรียนได้ดำเนินการในเรื่องต่างๆที่ช่วยให้ครูไม่ต้องเผชิญกับภาวะความเสี่ยงของงาน มีการเพิ่มปริมาณ ขยายงาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร นอกจากนี้ในการตัดสินใจดำเนินงานของโรงเรียนก็กระทำด้วยความระมัดระวัง โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดรวมถึงร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะพร สร้อยทองที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึง

พอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ ด้านความเสี่ยงของงาน

1.9 การยอมรับความขัดแย้ง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นอันดับ 9 อาจเป็นบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้านการยอมรับความขัดแย้ง คือผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้มีการโต้แย้งในที่ประชุม ครูแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือหาข้อยุติปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเกิดความขัดแย้งในองค์การครูมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซูลิพร เพ็ชรศรี ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ มิติการยอมรับ และมิติความรับผิดชอบเป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด

2. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครู ในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆด้าน และมีความมุ่งมั่นที่จะถ่ายทอดความรู้ กระตือรือร้น ขยันขันแข็งและภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ รวมถึงการให้เกียรติยกย่อง การให้อิสระในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมถึงการจัดสรรเงินเดือนรูปแบบด้านสวัสดิการต่างๆ ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่าง จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิภา ม่วงคร้าม ที่ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่ามิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อแยกพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 อาจเป็นเพราะครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรมสัมมนา และได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่ได้รับการศึกษาและอบรมมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ



จินตาทานต์ คงเดชาชาญ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านจังหวะชีวิต

2.2 ด้านการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 2 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถในการทำงาน ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาในด้านต่างๆ ตามความสนใจ และความถนัด มีโอกาสในการเผยแพร่ผลงานให้กับโรงเรียนอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะอย่างอิสระให้ครูได้ใช้ความคิดและลงมือทำ โดยมีผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน ครูมีความรู้สึกถึงการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเป็นผู้นำด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทิน บุญแข็ง ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน

2.3 ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 3 อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบภาระงานและปริมาณงานที่เหมาะสม มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน มีการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ โภควินท์ ที่ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ด้านธรรมนูญในองค์การ และด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ

2.4 ด้านการประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 4 อาจเป็นเพราะครูมีอิสระในการร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ได้รับสิทธิต่างๆอย่างเสมอภาค ผู้บริหารมอบหมายงานตามความเหมาะสมและความต้องการของครู โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การที่เสมอภาค มาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่อยู่ดีธรรมแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอารีย์ สังข์ศิลป์ชัย ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครปฐม พบว่า ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม อยู่ในระดับสูง ในด้านการประชาธิปไตยในการทำงาน

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 5 อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่มีความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน และด้านความเป็นอยู่ มีการส่งเสริมสุขภาพและมีสวัสดิการบ้านพักครูที่ปลอดภัย มีการตรวจเวรยามรักษาการณ์เพื่อรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรินทร์ อาพลพรที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตได้ ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ บุรณาการทางสังคม และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2.6 ด้านจังหวะชีวิต พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 6 อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพราะครูมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสพักผ่อนคลายความเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ และการได้รับสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ รุทธิโชติ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง อยู่ในระดับสูง ในเรื่องของการมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว

2.7 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 7 อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจในเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากโรงเรียนมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสมเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจินดา อ่อนแก้ว ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

2.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 8 อาจเป็นเพราะครู ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม มีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง มีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญให้กับชุมชน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านต่างๆร่วมกับชุมชนและอื่นๆ ในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิภา ม่วงคราม ที่ศึกษามิติบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมอยู่ในระดับสูงสุด และด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอ และเป็นธรรมอยู่ในระดับต่ำสุด

3. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน โดยที่ตัวแปรบรรยากาศองค์การ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน จึงควรสนับสนุนบรรยากาศองค์การ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาบุช พันธนิยะ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบรรยากาศองค์การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า

3.1 มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ซึ่งปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ครูต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบข้อบังคับ และต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การปฏิบัติงานอาจจะต้องพบกับความเสี่ยงและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ ผู้บริหาร

จึงควรให้ความสนใจความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดี เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุซานุช พันธนียะ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ในภาพรวม

3.2 มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล และความอบอุ่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นมาตรฐานงานการปฏิบัติงานแต่ละโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและมีการติดตามเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ครูส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในประสิทธิภาพของโรงเรียนและมีความสุขกับงานที่ทำ เพราะโอกาสที่งานจะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนจึงมีมาก เมื่อการปฏิบัติผลงานดีทำให้ครูได้รับการยอมรับได้รับโอกาสก้าวหน้า จึงเป็นผลให้ได้รับตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมจากโรงเรียนตามความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพรนันทา ม่วงคราม ที่ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่ามีมิติบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม

3.3 โครงสร้างองค์การ การยอมรับความขัดแย้ง มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน และการสนับสนุน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การมีการแบ่งงานตามโครงสร้างภาระหน้าที่และได้มีการจัดทำคู่มือ แนวการสอน การทำงาน เช่นการรับผิดชอบเขตพื้นที่การดูแล สภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความสะอาด ร่มรื่นการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ออกกำลังกาย ครูมีความภาคภูมิใจในประสิทธิภาพของโรงเรียนและมีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุซานุช พันธนียะ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านบรรยากาศองค์การ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล และความอบอุ่น ในภาพรวม

3.4 มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ การให้รางวัล และโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศ องค์การ มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและมีการติดตามเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ มีการ แบ่งงานตามโครงสร้างภาระหน้าที่ชัดเจน ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของ ตนเอง ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรมสัมมนา และได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่ได้รับ การศึกษาและอบรม มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานและมื ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนิกา ม่วงคราม ที่ศึกษามิติ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น คือ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติรางวัล ในภาพรวม

3.5 การสนับสนุน โครงสร้างองค์การ และการยอมรับความขัดแย้ง ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้าน การความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้การช่วยเหลือการ ปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ ทั้งการให้คำแนะนำแก่ครูที่ปฏิบัติงานผิดพลาด การที่ผู้บริหารพยายามหา โอกาสที่จะพูดคุยกับครูในโรงเรียนเพื่อรับทราบความต้องการของครูและครูสามารถขอความ ช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ครูและบุคลากรจึงได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชานุช พันธนิยะ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้าน ความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตามลำดับ

3.6 ความอบอุ่น การยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน จึงทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งหรือปัญหา โรงเรียนมีกรอบภาระงานหน้าที่ที่ชัดเจนทำให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพส่งผลให้ ครูเป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนทั้งจาก ผู้ปกครอง เพื่อนครู และได้ความไว้วางใจจากผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนิกา ม่วง คราม ที่ศึกษามิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดขอนแก่น พบว่ามิติบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น คือ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติรางวัล ในภาพรวม

3.7 การยอมรับความขัดแย้ง การสนับสนุน และการให้รางวัล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการประชาธิปไตยในการทำงาน บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยที่ผู้บริหารให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของครูเสมอ ผู้ที่ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและการชมเชย โรงเรียนมีการปกครอง ด้วยกฎระเบียบที่ชัดเจน ผู้บริหารให้โอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว เพื่อการลด ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์เดช พันลึกเดช ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตของข้าราชการ คือ มิติโครงสร้างองค์การ มิติ ความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติรางวัลและการลงโทษ มิติ ความขัดแย้ง และมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

3.8 ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การยอมรับ ความขัดแย้งและความอบอุ่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านจังหวะชีวิต บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียน ครูมีความ สัมผัสค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ร่วมมือกันทำงานโดยไม่ คำนึงถึงว่าเป็นงานของใครและงานนั้นตนเองจะได้รับประโยชน์หรือไม่ ครูมีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน จึงทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา แทนสุโพธิ์ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของ ทีมสุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต การทำงานของทีมสุขภาพชุมชน คือ บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ด้านความเสี่ยง ด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น และด้านรางวัล ในภาพรวม

3.9 ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ และมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้าน การเกี่ยวข้องกับสังคม บรรยากาศองค์การภายในโรงเรียน ครูมีความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของ โรงเรียนและเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน ครูมีความสัมผัสค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกรอบโครงสร้างที่กำหนดช่วยเหลือและสร้างความเจริญทั้งภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียนเรียนในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มความสามารถซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของสุซานุช พันธนิยะ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการ สนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นบรรยากาศองค์การในโรงเรียนจึงควรมีการเปิดโอกาสให้มีการโต้แย้งในที่ประชุม ครูสามารถโต้แย้งและมีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รวมถึงการใช้เวทีการประชุมเป็นที่แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน ทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ติดต่อสื่อสารผู้ปกครองนักเรียนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในเรื่องผลการเรียน พฤติกรรมของนักเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญให้กับชุมชน บ้าน วัด หน่วยงานราชการ และเอกชน

3. จากผลการวิจัยบรรยากาศองค์การ พบว่า โดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ดังนั้นผู้บริหารควรใส่ใจและให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การในทุกๆด้านเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

4. จากผลการวิจัย พบว่า ความเสี่ยงของงาน และความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าความเสี่ยงของงาน และความรับผิดชอบมีสหสัมพันธ์กับ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การยอมรับความขัดแย้ง และความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรเพิ่มปริมาณงานมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับความสามารถของครูในโรงเรียน มีการวิเคราะห์ปัจจัยถึงความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่

จะเกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองตามกรอบงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในพื้นที่อื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน





## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. “แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555- 2559.” 5 ตุลาคม 2555.
- \_\_\_\_\_. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2558. เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th/Act/Law2542/salaw 2542.htm>.
- จินตาทานต์ คงเดชาชาญ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- จันทร์หา แทนสุโพธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.
- จันทร์แรม เรือนแป้น. “เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย.” วารสารวิชาการ 9, 3, กันยายน - ธันวาคม 2556.
- ชูลีพร เพ็ชรศรี. “คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557.
- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- บุตรี ถิ่นกาญจน์. “บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษาหน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.
- บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 1 มกราคม-มีนาคม 2533.
- บุญสัน อนารัตน์. “ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององคมนตรีวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์ สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย.” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.
- ปกรณ ปรียากร. นวัตกรรมทางรัฐประศาสตร์ : ภาวะท้าทายและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554.

- ปิยะพร สร้อยทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศึกษาศาสาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.
- ปรีชา เรืองสมุทร. **การพัฒนาครูคือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง**, เข้าถึงเมื่อ 8 กันยายน 2558. เข้าถึงได้จาก [http://www.truelookpanya.com/true/blog/diary\\_detail.php?diary\\_id=26583](http://www.truelookpanya.com/true/blog/diary_detail.php?diary_id=26583).
- ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด.” การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- พงษ์เดช พันลึกเดช. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงกลาโหม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.
- พรรณีภา ม่วงคราม. “มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2550.
- พิชิต เทพวรรณ. “มิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.” รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, 2547.
- พิมพ์ดา โยธาสมุทร. **ปัญหาครู-ปัญหาการศึกษาไทย (เนื่องในวันครู 16 มกราคม)**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก [http://thainews.prd.go.th/view.php?m\\_newsid=255301150257&return=ok](http://thainews.prd.go.th/view.php?m_newsid=255301150257&return=ok)
- ภาวดี อนันต์นาวี. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มนตรีจำกัด, 2551.
- วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล. “ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร.” งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.
- วรางคณา รักษ์สุจิตรัตน์. **องค์การและการจัดการ**. เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.pibull.rip.ac.th/org1/or01.htm>.
- วิโรจน์ สารรัตน์. **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ์, 2553.
- วิลาสินี เจนวนิชสถาพร. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์, 2550.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. “บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.”  
วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง. “การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”  
เอกสารประกอบการสอนรายวิชา EA733 ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- สินชัย ฉายรัมย์. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจร  
ทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการ  
บินแห่งประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
2544.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี.” วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สุชานุช พันธนียะ. “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.”  
**วารสารวิทยบริการ 21**, 2, พฤษภาคม – สิงหาคม 2553.
- สุทิน บุญแข็ง. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด  
อำนาจเจริญ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.
- สุนทรินทร์ อ่ำพลพร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” **วารสาร  
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 3**, 1,  
กุมภาพันธ์- พฤษภาคม 2552.
- สุรัชย์ ทองคำ. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู  
ใน เขตพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ความสัมพันธ์,  
บรรยากาศองค์การ, ความพึงพอใจ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการ  
บริหารศึกษามหาวิทยาลัยพิษณุโลก, 2550.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. “**แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558.**”  
17 พฤศจิกายน 2557.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-  
2561**. กรุงเทพฯ พริกหวานกราฟฟิค, 2553.
- อมรวิรัช นาคทรพร. **การติดตามสภาการณ์ทำงานของครู (Teacher Watch)** เข้าถึงเมื่อวันที่ 8  
กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/vcafe/60244>
- อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษานครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548.

อิทธิพล ศรีรัตน์. “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. “บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

### ภาษาต่างประเทศ

Argyris, C. “A Few Words in Advance.” **The Failure of Success**, ed. A.J. Marrow New York : AMACOM, 1972.

\_\_\_\_\_. **Integrating the Individual and the Organization**. New York : John & Sons, Inc, 1964.

Beal, George M. and Others. **Leadership and Dynamic Group Action**. 6th ed. Amus : The IOWA State University Press, 1974.

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

Brown, W.B. and Moberg, D.J. **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley & Sons, Inc, 1980.

Cascio, Wayne F. W.C., **Managing Human Resources : Productivity Quality of Worklife Profits**. New York : McGraw Hill Book, 1992.

Champoux, Dubrin R. *Administrative Science Quarterly*. New York: McGraw-Hill, 1981.

Cherrington, David J. **Organization Behavior : The Management of Individual and Organization Performance**. 2<sup>nd</sup> ed. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1994.

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

Danial, F.C. *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill, 1988.

Davidson, M.C.G. “Does organizational climate add to service quality in hotels?,” **Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2003.

Dessler, Gary. **Management Fundamentals : A Framework**. Virginia : Reston Publishing Company, 1979.

Dubrin, A.J. **Fundamentals of Organizational Behaviour**. New York : Pregamon Press, 1973.

- Fox, Robert S. and others. **Educational Administration : Theory Research and Practice** (Singapore : McGrew-Hill, 2001
- \_\_\_\_\_. **School climate improvement: A challenge to the school administrator.** Colorado: Phi Delta Kappa, 1973.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M. and James H. Donnelly, **Organizations : Structure, Processes Behavior**, 2nd ed. Texas : Business Publications, Inc, 1973.
- Gurst, Robert H. "Quality of work life-learning form Tarrytown." **Harvard Business Review** 57, 4, July-August 1979.
- Hackman, R.J. and Suttle, L.J. **Improving Life at Work; Behavior Science Approach to Organizational Change.** Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing 1974.
- Haddad, Afaf Shukri "Auality of life of Jordanian College Studens" **Dissertdtion Abstracts International.** 4, 6, 1986.
- Halpin, Andrew W. **Theory and Research in Administration.** New York : The Mcmillan Publishing Co., 1966.
- Harrison, R. "Understanding Year Organization's Charater." **Harvard Business Review** 50, quoted in Warren B. Brow and Dennis J. Mobery, **Organization Theory and Management : A Macro Approach** New York : John Wiely & son Inc., 1980.
- Hoy, Tarter , and Kottkamp. **Open School/Healthy School : Measuring Organizational Climate** Newbury Park : Sage Publication, Inc., 1991.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. **Education Administration :Theory, Research and Practice.** New York : McGrew-Hill, 2005.
- Huse Edger F. and Thomas G. Cumming, **Organization Development and Change**, 3<sup>rd</sup>ed. (Minnesota : West Publishing, 1993
- \_\_\_\_\_. อ้างถึงใน วิลาสินี เจนวนิชสถาพร, "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย." การค้นคว้าอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- \_\_\_\_\_. **Organization Development and Change.** Minnesota : West Publishing. อ้างถึงใน พรสุข อัครนิเวศน์, ร.อ.หญิง. "คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงงานวัดบูรณะเปิดทวารกรรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

- Jain, K.K. and others. Job Satisfaction as Related to Organization Climate and Occupational : A Case Study of Indian Oil, **Internation Review of Business Resesearch Papers**, 3, 5, 2007.
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. **The Social Psychology of Organizations**. 2<sup>nd</sup> ed. New York : John Wiley & Sons, 1978.
- Keith, Davis. **Human Relation at word : Organizational Behavior**. New York : McGrew- Hill, 1981.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement** 30, 3, 1970.
- Lewin, David. "Collective Bargaining and the Quality of Work Life." **Organizational Dynamica** 25, 2, November 1981.
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York : Mcgraw-Hill, 1961.
- \_\_\_\_\_. **The Human Organization : Its Management and Value** (New York : McGraw-Hill, 1967).
- Likert, R. and Likert, J. **New Ways of Management Conflict**. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Litwin, George H. and Robert .A. Stringer. **Motivation and Organization Climate**. Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968.
- London, A. The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life. **Journal of Applied Psychology** 62, 3, 1977.
- McGregor, D. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill, 1960.
- Miner, John B. **Industrial Organizational Psychology**. Singapore : McGraw-Hill Inc., 1992.
- Nadler, Paul A. and Lawer, Edgar E. "Quality of Work Life : Perspectives and Directions." **Organizational Dynamics** 50.1 Winter 1992.
- Nask, Michael. **Managing Organizational Performance**. Sam-Francisco : Fossey Boss Inc., 1983.
- Newell, C.A. **Human Behaviour in Educational Administration**. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall, 1978.
- Owens, Robert G. **Organizaional Behavior in Education**. Boston : Allyn and Bacon : Prentice-Hill, 1998.
- Robins, G.O. **Essential of Organization Behavior**. 4<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice-Hall, 2005.

- Sharma, R.C. "Population and Social Economic Development." **Population Trends. Resource and Environment : Handbook on Population Education**, 1975.
- Skrovan, Daniel J. **Quality of work life : Perspectives for Business and the Public Sector** Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, 1983.
- Steers, Richard M. **Organization Effectiveness:A Behavioral Views**. California : Goodyear Publishing Company, 1997.
- Steers, Richard M. Lyman W. Porter and Gregory A. Bigley, **Motivation and Leadership at work**. 6<sup>th</sup> ed. New York : The McGraw Hill Company, Inc., 1996.
- Steers, Richard M. and Porter, L. **Motivation and Work Behaviour**. New York : McGraw-Hill Book Company, 1979.
- Szyilagyi, Andrew D. and Wallace, Marc J. **Organizational Behavior and Performance** California : Goodyear Publishing Company, 1980.
- Tagiuri, Renato and Litwin, George H. **Organizational Climate : Explorations of a Concept**. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968.
- Tausky, Curt. "Productivity, Incentives, and the Quality of Work Life." **Nation-Forum** Massachusetts, 1982
- Walton, Richard E. "Improving the Quality of work Life." **Harvard Business Review** 53, 3, May-June 1974.





ภาคผนวก





## สำเนา



ที่ ศธ 0520.203.2 / 2๑๑

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

7 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบขออนุญาตตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวฉวีวรรณ เอี่ยมพญา รหัสนักศึกษา 56252308 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือ  
ฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ  
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ดร.ชยพล เพชรพิมล

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ จังหวัดกาญจนบุรี

ดร.ศุภากร เมฆขยาย

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังแก้วเวการาม จังหวัดกาญจนบุรี

นายพงศกร พูลสมบัติ

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมสิทธิศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

นางจีรวรรณ วยศ

วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา  
ในพระสังฆราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม

นายถวัลย์ พึ่งเงิน

วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา

ในพระสังฆราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย

และรายชื่อโรงเรียนที่ทดลองเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

## สำเนา



ที่ ศธ 0520.203.2 / 330

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ

ด้วย นางสาวฉวีวรรณ เอี่ยมพญา รหัสนักศึกษา 56252308 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข  
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

## รายชื่อสถานศึกษาที่ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

ที่	โรงเรียน	ที่อยู่
1	โรงเรียนอุดมสิทธิศึกษา	161/1 หมู่ที่ 3 ต.หนองลู อ.สังขละ จ.กาญจนบุรี
2	โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง	141 หมู่ 1 ต.ท่าม่วง อ.ท่าม่วง จ.กาญจนบุรี
3	โรงเรียนกาญจนานุเคราะห์	65 ถนนคูเมือง ต.บ้านเหนือ อ.เมืองกาญจนบุรี จ.กาญจนบุรี
4	โรงเรียนไตรโยคมณีกาญจนวิทยา	50 ม.1 ต.ลุ่มสุม อ.ไตรโยค จ.กาญจนบุรี
5	โรงเรียนช่องพรานวิทยา	158 หมู่2 ต.เตาปูน อ.โพธาราม จ.ราชบุรี





ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อการวิจัย (IOC)

## แบบการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 บรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

3. โปรดพิจารณาข้อความหรือข้อความของเครื่องมือวิจัย แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดค่าคะแนนน้ำหนักเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้ตามเกณฑ์ดังนี้

- |    |             |  |
|----|-------------|--|
| +1 | หมายความว่า | สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา            |
| 0  | หมายความว่า | ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา |
| -1 | หมายความว่า | ไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา         |

ขอขอบพระคุณในความกรุณาอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือในการวิจัย

นางสาวฉวีวรรณ เอี่ยมพญา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร



สรุปแบบการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อการวิจัย (IOC) ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

เรื่อง บรรยายาคองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตอนที่ 1 บรรยายาคองค์การ

โปรดพิจารณาข้อความหรือข้อความของเครื่องมือวิจัย แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุลงในช่องข้อความแก้ไขและข้อเสนอแนะ โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อความกับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อที่	ข้อความ	ความสอดคล้อง			คะแนน ioc
			+1	0	-1	
1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง ครูเข้าใจต่อกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร ภายในโรงเรียน ความชัดเจนในการอธิบายงานของโรงเรียน มีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน มีความเข้าใจในขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่สบาย	1	โรงเรียนมีการอธิบายกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โรงเรียนมีการอธิบายขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โรงเรียนมีกฎเกณฑ์ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน				0.8
	2	โรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน				1.00
	3	ครูมีความเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงาน				1.00
	4	โรงเรียนมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				1.00
	5	บรรยากาศในโรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่สบาย บรรยากาศในสถานที่ทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่สบาย				0.8

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อที่	ข้อความ	ความสอดคล้อง			คะแนน ioc
			+1	0	-1	
2 ความรับผิดชอบ หมายถึง ครูได้รับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของโรงเรียน ผู้มีผลงานดีเด่นมักจะได้รับโอกาสก้าวหน้า ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์ จะได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานดี จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ต้อบเทาหน้าทที่ที่ั้ได้รับ				1.00
	2	โรงเรียนมีการตรวจสอบงานที่ละเอียด โรงเรียนมีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง				0.8
	3	ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองในทิศทางที่ถูกต้อง ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองตามกรอบงาน				0.8
	4	ครูสามารถแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้				1.00
	5	ครูยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน				1.00
3. การให้รางวัล หมายถึง ครูได้รับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของโรงเรียน ผู้มีผลงานดีเด่นมักจะได้รับโอกาสก้าวหน้า ผู้ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์ ผู้ปฏิบัติงานดี จะได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานดี จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	ครูที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				1.00

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อที่	ข้อความคำถาม	ความสอดคล้อง			คะแนน ioc
			+1	0	-1	
	2	ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์				1.00
	3	ครูจะได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน				1.00
	4	ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				1.00
4.ความเสี่ยงของงาน หมายถึง ครูรู้ถึงความเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน การเพิ่มปริมาณงานมี การพิจารณาให้เหมาะสมกับทรัพยากร มีการตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัจจัยถึงความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	1	โรงเรียนมีงานและกิจกรรมต่างๆที่ทำหาย				1.00
	2	การเพิ่มปริมาณงานมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับทรัพยากรในโรงเรียน				1.00
	3	การตัดสินใจในการดำเนินงานกระทำด้วยความระมัดระวัง				1.00
	4	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัจจัยถึงความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น				1.00
5.ความอบอุ่น หมายถึง ครูมีสัมพันธ์ภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน มีความไว้วางใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมีความเข้าใจกัน	1	ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน				1.00
	2	ครูในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				1.00
	3	ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน				1.00
6. การสนับสนุน หมายถึง ครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานผิดพลาดจะได้รับ	1	ครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน				1.00

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อที่	ข้อความถาม	ความสอดคล้อง			คะแนน ioc
			+1	0	-1	
การให้อภัยจากผู้บริหาร ผู้บริหารพยายามให้โอกาสเพื่อ พุดคุยและรับทราบ ความต้องการของครู การ บริหารงานให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ ปฏิบัติ และครูสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน และผู้บริหารได้	2	ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				1.00
	3	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการพุดคุยเพื่อทราบ ความต้องการ				1.00
	4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่างาน ที่ปฏิบัติ				1.00
7. มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูเข้าใจ มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด ได้แก่ ระดับเป้าหมายและ มาตรฐานงาน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี มีการปรับปรุง มาตรฐานงานเพื่อความสอดคล้องกับทรัพยากรและเวลา ความรู้สึกดตันที่จะต้องปรับปรุงงานและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานเน้นการ ปฏิบัติงานที่ดี	1	ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด				1.00
	2	ครูมีความพึงพอใจต่อระดับเป้าหมายและมาตรฐาน ของโรงเรียน				1.00
	3	ครูงานเน้นการปฏิบัติงานที่ดี				1.00
	4	โรงเรียนมีการปรับปรุงมาตรฐานเพื่อความสอดคล้อง กับทรัพยากรและเวลา				1.00
	5	โรงเรียนมีการลดความกดดันการปฏิบัติงานและเพิ่ม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				1.00
8. การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง ผู้บริหารและครูใน โรงเรียนยอมรับความแตกต่างทางความคิด ผู้บริหาร พยายามสร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในระดับที่สามารถ ดำเนินไปได้ด้วยดี ครูได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิด เห็นแม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหาร เน้นการ นำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉย ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น	1	ผู้บริหารและครูงานยอมรับความแตกต่างทางความคิด				1.00
	2	ผู้บริหารควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม				0.8
	3	ครูได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นแม้จะเห็นต่าง จากผู้บริหาร				1.00

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อที่	ข้อความถาม	ความสอดคล้อง			คะแนน ioc
			+1	0	-1	
9. ความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์กร หมายถึง ครูเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ การไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ความภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงาน ในโรงเรียน ความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนความเคารพต่อผู้บริหาร และการมองผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเอง	1	ครูเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน				1.00
	2	ครูมีภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียน				1.00
	3	ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว				1.00
	4	ครูเห็นว่าตนเองเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนและมีความเคารพต่อผู้บริหาร				1.00



ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

โปรดพิจารณาข้อความหรือข้อความของเครื่องมือวิจัย แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุลงในช่องข้อความแก้ไขและข้อเสนอแนะ โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อความกับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อที่	ข้อความ	ความสอดคล้อง			คะแนน ioc
			+1	0	-1	
1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผล สำหรับค่าตอบแทนที่มี ความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทน จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน	1	ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม				0.8
	2	ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นจำนวนเงินที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต				0.8
	3	ครูได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน				1.00
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ครูไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา	1	ครูอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานและดีต่อร่างกาย				1.00
	2	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน				1.00
	3	โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน				1.00

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อที่	ข้อความคำถาม	ความสอดคล้อง			คะแนน ioc
			+1	0	-1	
	4	โรงเรียนมีการควบคุมมลพิษและสิ่งรบกวนในการปฏิบัติงาน				1.00
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของผู้ครูในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกทำทนายใน การทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	1	ครูมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง				1.00
	2	ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี				1.00
	3	ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีคุณค่าและรู้สึกทำทนายในการทำงาน				1.00
	4	ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน				1.00
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ควรให้ความสนใจการให้ครูได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรือ งานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย	1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มความสามารถในการทำงาน				1.00
	2	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูทำงานอย่างอิสระ เป็นผู้นำด้วยตนเอง				1.00
	3	ผู้บริหารมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะ				1.00
	4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความสามารถในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย				1.00

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อที่	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			คะแนน ioc
			+1	0	-1	
5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน	1	ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน				1.00
	2	ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน				1.00
	3	โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี				1.00
	4	ภายในโรงเรียนไม่มีการแบ่งแยกหรือแบ่งชนชั้นวรรณะ				1.00
	5	ครูไม่มีถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน				1.00
6. ประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง ครูมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ยอมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ครู และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน	1	ครูได้รับสิทธิต่างๆเท่าเทียมกัน				1.00
	2	โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การที่เสมอภาค				1.00
	3	ครูมีอิสระในการร่วมกันแสดงความคิดเห็น				1.00
	4	ผู้บริหารมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ครู				1.00
	5	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความเหมาะสมและความต้องการของครู				1.00



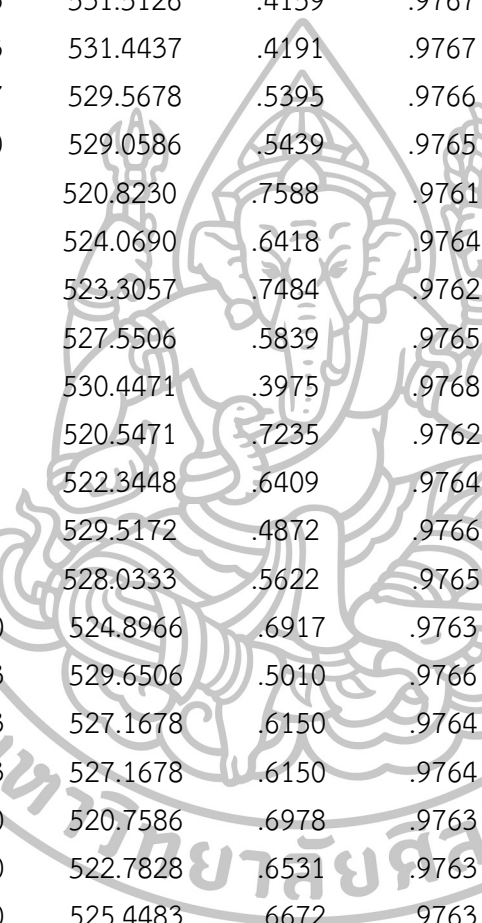
ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อที่	ข้อความถาม	ความสอดคล้อง			คะแนน ioc
			+1	0	-1	
7. จังหวะชีวิต หมายถึง ครูจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ	1	ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม				1.00
	2	ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาของครอบครัวได้อย่างเหมาะสม				1.00
	3	ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาของสังคมได้อย่างเหมาะสม				1.00
8 การเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม รวมทั้งองค์การของตน ได้ทำประโยชน์ให้ชุมชน และสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น มีโอกาสได้เข้าร่วมงานต่างๆของ มีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญให้กับชุมชน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านต่างๆร่วมกับชุมชนและอื่น ๆ ในสังคม	1	ครูมีความรับผิดชอบต่อสังคม และต้องการให้องค์การของตนเอง ให้มีความก้าวหน้า				1.00
	2	ครูมีส่วนร่วมและทำประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน				1.00
	3	ครูเห็นคุณค่าของงานที่ได้ทำหรือปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคมและชุมชน				1.00
	4	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญให้กับชุมชน				1.00



## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	311.9667	528.0333	.4929	.9766
B2	311.7667	530.5299	.5878	.9765
B3	311.9000	524.9207	.7398	.9762
B4	311.9667	523.4126	.6767	.9763
B5	312.0667	524.8920	.6791	.9763
B6	312.0667	524.4782	.6971	.9763
B7	312.1333	525.7057	.6436	.9764
B8	312.0333	531.6195	.3900	.9768
B9	312.2000	518.0966	.7937	.9761
B10	312.0000	529.3793	.4933	.9766
B11	312.0000	522.2759	.8085	.9761
B12	312.0000	521.6552	.6657	.9763
B13	311.8667	527.0851	.6610	.9764
B14	311.9667	527.5506	.5839	.9765
B15	311.9667	528.9989	.4087	.9768
B16	312.0000	526.4828	.6213	.9764
B17	311.9667	531.8264	.3924	.9768
B18	312.0333	531.8954	.3780	.9768
B19	312.3333	523.4713	.4692	.9769
B20	312.1000	527.3345	.4566	.9768
B21	312.2333	523.4954	.6064	.9764
B22	312.1667	521.3161	.6726	.9763
B23	312.1667	523.6609	.7380	.9762
B24	312.1333	524.3264	.6224	.9764
B25	312.3000	516.0793	.6713	.9764
B26	312.1333	519.9126	.6616	.9763
B27	312.0667	524.6851	.6881	.9763



B28	312.0333	523.7575	.7337	.9762
B29	312.0333	525.5506	.5781	.9765
B30	312.2333	521.0126	.6381	.9764
B31	312.2333	526.5989	.5498	.9765
B32	312.1333	525.4989	.5218	.9766
B33	312.1000	523.2655	.5997	.9765
B34	311.9333	531.5126	.4159	.9767
B35	311.9333	531.4437	.4191	.9767
B36	311.8667	529.5678	.5395	.9766
B37	311.9000	529.0586	.5439	.9765
C1	312.0667	520.8230	.7588	.9761
C2	312.0000	524.0690	.6418	.9764
C3	312.0667	523.3057	.7484	.9762
C4	311.9667	527.5506	.5839	.9765
C5	311.9667	530.4471	.3975	.9768
C6	311.9333	520.5471	.7235	.9762
C7	312.0000	522.3448	.6409	.9764
C8	312.0000	529.5172	.4872	.9766
C9	311.9667	528.0333	.5622	.9765
C10	312.0000	524.8966	.6917	.9763
C11	311.9333	529.6506	.5010	.9766
C12	311.9333	527.1678	.6150	.9764
C13	311.9333	527.1678	.6150	.9764
C14	312.0000	520.7586	.6978	.9763
C15	311.9000	522.7828	.6531	.9763
C16	312.0000	525.4483	.6672	.9763
C17	311.9667	527.1368	.6025	.9764
C18	311.8667	528.8092	.5765	.9765
C19	312.0333	518.3782	.6646	.9764
C20	312.0000	522.1379	.8147	.9761
C21	312.0667	521.8575	.6504	.9764
C22	312.0000	528.0000	.5542	.9765
C23	311.9667	531.4126	.4109	.9768
C24	312.1000	521.9552	.8058	.9761
C25	312.0000	525.5172	.6641	.9763
C26	312.0000	522.1379	.8147	.9761

C27	311.9667	524.8609	.7052	.9763
C28	311.8667	525.8437	.7219	.9763
C29	311.9000	524.9207	.7398	.9762
C30	311.9000	524.9207	.7398	.9762
C31	311.8000	530.5793	.5439	.9766
C32	311.7667	529.7023	.6357	.9764

Reliability Coefficients 69 items

N of Cases = 30.0

Alpha = .9768

Standardized item alpha = .9776





สำเนา



ที่ ศธ 0520.203.2 / 714

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 เมษายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ

ด้วย นางสาวฉวีวรรณ เอี่ยมพญา รหัสนักศึกษา 56252308 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก  
ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม  
สาระ และครู ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้อง  
ตามที่ได้แจ้งข้างต้นทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วยความ  
เหมาะสม สามารถติดต่อนักศึกษาโดยตรงที่เบอร์ 083-9942486

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

## รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด
01 โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี	เมือง	ราชบุรี
02 โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์	เมือง	ราชบุรี
03 โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์	เมือง	ราชบุรี
04 โรงเรียนแคทรายวิทยา	เมือง	ราชบุรี
05 โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง	บ้านโป่ง	ราชบุรี
06 โรงเรียนมัธยมวัดดอนตูม	บ้านโป่ง	ราชบุรี
07 โรงเรียนกรั๊ปป็ใหญ่ว่องกุลศกกิจพิทยาคม	บ้านโป่ง	ราชบุรี
08 โรงเรียนโพธารามพัฒนาเสนี	โพธาราม	ราชบุรี
09 โรงเรียนหนองโพวิทยา	โพธาราม	ราชบุรี
10 โรงเรียนท่ามะขามวิทยา	โพธาราม	ราชบุรี
11 โรงเรียนสายธรรมจันทร์	ดำเนินสะดวก	ราชบุรี
12 โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ	ดำเนินสะดวก	ราชบุรี
13 โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนากาฬ ราชบุรี	ดำเนินสะดวก	ราชบุรี
14 โรงเรียนเนกขัมมิ์วิทยา	ดำเนินสะดวก	ราชบุรี
15 โรงเรียนบางแพปฐมพิทยา	บางแพ	ราชบุรี
16 โรงเรียนโพหักวงศ์สมบูรณราษฎร์อุปถัมภ์	บางแพ	ราชบุรี
17 โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์	จอมบึง	ราชบุรี
18 โรงเรียนด่านทับตะโกราษฎร์อุปถัมภ์	จอมบึง	ราชบุรี
19 โรงเรียนปากท่อพิทยาคม	ปากท่อ	ราชบุรี
20 โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา	ปากท่อ	ราชบุรี
21 โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย	ปากท่อ	ราชบุรี
22 โรงเรียนสวนผึ้งวิทยา	สวนผึ้ง	ราชบุรี
23 โรงเรียนบ้านคาวิทยา	บ้านคา	ราชบุรี
24 โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์	วัดเพลง	ราชบุรี
25 โรงเรียนเทพศิรินทร์ลาดหญ้า กาญจนบุรี	เมืองกาญจนบุรี	กาญจนบุรี
26 โรงเรียนเทพมงคลรังษี	เมืองกาญจนบุรี	กาญจนบุรี
27 โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา	ไทรโยค	กาญจนบุรี
28 โรงเรียนบ่อพลอยรัชดาภิเษก	บ่อพลอย	กาญจนบุรี
29 โรงเรียนหนองรีประชานิมิต	บ่อพลอย	กาญจนบุรี
30 โรงเรียนศรีสวัสดิ์พิทยาคม	ศรีสวัสดิ์	กาญจนบุรี
31 โรงเรียนท่ามะกาพิทยาคม	ท่ามะกา	กาญจนบุรี
32 โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ	ท่ามะกา	กาญจนบุรี
33 โรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์	ท่ามะกา	กาญจนบุรี
34 โรงเรียนท่ามะกาปัญญสิริวิทยา	ท่ามะกา	กาญจนบุรี



35	โรงเรียนท่าเรือพิทยาคม	ท่ามะกา	กาญจนบุรี
36	โรงเรียนวิสุทธิรังษี	ท่าม่วง	กาญจนบุรี
37	โรงเรียนหนองขาวโกวิทพิทยาคม	ท่าม่วง	กาญจนบุรี
38	โรงเรียนหนองตากยาตั้งวีริยะราษฎร์บำรุง	ท่าม่วง	กาญจนบุรี
39	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	ท่าม่วง	กาญจนบุรี
40	โรงเรียนทองผาภูมิวิทยา	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี
41	โรงเรียนร่มเกล้า กาญจนบุรี	ทองผาภูมิ	กาญจนบุรี
42	โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์	พนมทวน	กาญจนบุรี
43	โรงเรียนพนมทวนพิทยาคม	พนมทวน	กาญจนบุรี
44	โรงเรียนเลาขวัญราษฎร์บำรุง	เลาขวัญ	กาญจนบุรี
45	โรงเรียนด่านมะขามเตี้ยพิทยาคม	ด่านมะขามเตี้ย	กาญจนบุรี
46	โรงเรียนประชามงคล	หนองปรือ	กาญจนบุรี
47	โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม	หนองปรือ	กาญจนบุรี
48	โรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม	ห้วยกระเจา	กาญจนบุรี





ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู**  
**ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน 3) หัวหน้ากลุ่มสาระ 1 คน 4) ครู 3 คน

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การ	จำนวน 37 ข้อ
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน 32 ข้อ

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืนทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองมาพร้อมกันนี้แล้ว

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวฉวีวรรณ เอี่ยมพญา)  
 นักศึกษาปริญญาโท  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
 โทรศัพท์ 083-994248

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	( ) 01
2	อายุ <input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	( ) 02
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	( ) 03
4	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระ <input type="checkbox"/> ครู	( ) 04
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 26-30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี	( ) 05

## ตอนที่ 2 บรรยายาคองค์การ

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ถ้าท่านตอบ      ระดับ 5 หมายถึง บรรยายาคองค์การ      อยู่ในระดับมากที่สุด  
                           ระดับ 4 หมายถึง บรรยายาคองค์การ      อยู่ในระดับมาก  
                           ระดับ 3 หมายถึง บรรยายาคองค์การ      อยู่ในระดับปานกลาง  
                           ระดับ 2 หมายถึง บรรยายาคองค์การ      อยู่ในระดับน้อย  
                           ระดับ 1 หมายถึง บรรยายาคองค์การ      อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
โครงสร้างองค์การ							
1	โรงเรียนมีการอธิบายขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						( ) 06
2	โรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน						( ) 07
3	ครูมีความเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงาน						( ) 08
4	โรงเรียนมีกฎระเบียบเอื้อต่อการปฏิบัติงาน						( ) 09
5	โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย						( ) 10
ความรับผิดชอบ							
6	ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ						( ) 11
7	โรงเรียนมีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง						( ) 12
8	ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองตามกรอบงาน						( ) 13
9	ครูสามารถแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้						( ) 14
10	ครูยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน						( ) 15
การให้รางวัล							
11	ครูที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						( ) 16
12	ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์						( ) 17
13	ครูที่ปฏิบัติงานจะได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน						( ) 18
14	ครูที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อน						( ) 19

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ร่วมงาน						
ความเสี่ยงของงาน							
15	โรงเรียนมีงานและกิจกรรมต่างๆที่ทำหาย						( ) 20
16	การเพิ่มปริมาณงานมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับทรัพยากรในโรงเรียน						( ) 21
17	การตัดสินใจในการดำเนินงานกระทำด้วยความระมัดระวัง						( ) 22
18	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัจจัยถึงความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น						( ) 23
ความอบอุ่น							
19	ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						( ) 24
20	ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						( ) 25
21	ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						( ) 26
การสนับสนุน							
22	ครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน						( ) 27
23	ครูจะได้รับการปกป้องจากผู้บริหารหากทำงานผิดพลาด						( ) 28
24	ผู้บริหารให้โอกาสครูในการพูดคุยเพื่อทราบความต้องการ						( ) 29
25	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูมากกว่างานที่ปฏิบัติ						( ) 30
มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน							
26	ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด						( ) 31
27	ครูมีความพึงพอใจต่อระดับเป้าหมายและมาตรฐานของโรงเรียน						( ) 32
28	ครูเน้นการปฏิบัติงานที่ดี						( ) 33
29	โรงเรียนมีการปรับปรุงมาตรฐานเพื่อความสอดคล้องกับทรัพยากรและเวลา						( ) 34
30	โรงเรียนมีการลดความกดดันการปฏิบัติงานและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						( ) 35
การยอมรับความขัดแย้ง							

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
31	ผู้บริหารและครูยอมรับความแตกต่างทางความคิด						( ) 36
32	ผู้บริหารควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม						( ) 37
33	ครูได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นแม้จะเห็นต่างจากผู้บริหาร						( ) 38
ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ							
34	ครูเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน						( ) 39
35	ครูมีภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียน						( ) 40
36	ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน						( ) 41
37	ครูเห็นว่าตนเองเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนและมีความเคารพต่อผู้บริหาร						( ) 42



### ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ถ้าท่านตอบ	ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน	อยู่ในระดับมากที่สุด
	ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน	อยู่ในระดับมาก
	ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน	อยู่ในระดับปานกลาง
	ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน	อยู่ในระดับน้อย
	ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม							
1	ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม						( ) 43
2	ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นจำนวนเงินที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต						( ) 44
3	ครูได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน						( ) 45
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ							
4	ครูอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานและดีต่อร่างกาย						( ) 46
5	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน						( ) 47
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน						( ) 48
7	โรงเรียนมีการควบคุมมลพิษและสิ่งรบกวนในการปฏิบัติงาน						( ) 49
การพัฒนาความสามารถของบุคคล							
8	ครูมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง						( ) 50
9	ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี						( ) 51
10	ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน						( ) 52
11	ครูรู้สึกกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน						( ) 53



ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน							
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มความสามารถในการทำงาน						( ) 54
13	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูทำงานอย่างอิสระเป็นผู้นำด้วยตนเอง						( ) 55
14	ผู้บริหารมอบหมายงานใหม่ๆที่ต้องใช้ความรู้และทักษะ						( ) 56
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย						( ) 57
การบูรณาการด้านสังคม							
16	ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน						( ) 58
17	ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน						( ) 59
18	โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี						( ) 60
19	ภายในโรงเรียนไม่มีการแบ่งแยกหรือแบ่งชนชั้นวรรณะ						( ) 61
20	ครูไม่มีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน						( ) 62
ประชาธิปไตยในการทำงาน							
21	ครูได้รับสิทธิต่างๆเท่าเทียมกัน						( ) 63
22	โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การที่เสมอภาค						( ) 64
23	ครูมีอิสระในการร่วมกันแสดงความคิดเห็น						( ) 65
24	ผู้บริหารมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ครู						( ) 66
25	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความเหมาะสมและความต้องการของครูและบุคลากร						( ) 67
จังหวะชีวิต							
26	ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม						( ) 68
27	ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาของครอบครัวได้อย่างเหมาะสม						( ) 69
28	ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลา						( ) 70

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ของสังคมได้อย่างเหมาะสม						
	การเกี่ยวข้องกับสังคม						
29	ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม และต้องการให้องค์กรของตนเอง ให้มีความก้าวหน้า						( ) 71
30	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมและทำประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน						( ) 72
31	ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของงานที่ได้ทำหรือปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคมและชุมชน						( ) 73
32	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญให้กับชุมชน						( ) 74

- ขอขอบคุณท่านที่ตอบแบบสอบถาม -



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล ที่อยู่	นางสาวฉวีวรรณ เอี่ยมพญา 28 หมู่ 10 ตำบลลำพญา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม 73130 e-mail : chawewan@gmail.com
ที่ทำงาน	โรงเรียนอุดมสิทธิศึกษา ตำบลหนองลู อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี 71240 โทรศัพท์ (034) 595027
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2554	สำเร็จการศึกษาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ) สาขาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
พ.ศ.2556	ศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2553 - 2554	นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โรงเรียนบางลี่วิทยา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ.2554 - 2556	ครูผู้ช่วย โรงเรียนอุดมสิทธิศึกษา อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ.2556 - ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนอุดมสิทธิศึกษา อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี