

## บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู

สุชานุช พันธนิยะ \*

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายและมีขนาดแตกต่างกันต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายและมีขนาดแตกต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 5) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 จำนวน 235 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ / คุณภาพชีวิตการทำงาน / ข้าราชการครู

\* นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

#### ABSTRACT

This study of organizational climate and the quality of work life of a school teacher intended to 1) study the opinion of school teachers on organizational climate, 2) study the opinion of school teachers on their quality of work life, 3) make comparisons of the opinions of school teachers from different affiliated schools with different sizes of organizational climates, 4) make comparisons of the opinions of school teachers from different affiliated schools with different sizes on the quality of working life and 5) study the organizational climate affecting the quality of work life of school teachers. The sample was 235 school teachers of Rattaphum District working in the school under Songkhla Educational Service Office, selected by stratified sampling.

Research findings were as follows: 1) the opinions of school teachers on organizational climate were high in all aspects; 2) the opinions of school teachers on quality of work life were high in all aspects; 3) regarding organizational climate, differently affiliated school teachers revealed statistically insignificant differences in their opinions, whereas school teachers working in different size schools showed statistically significant differences; 4) differently affiliated school teachers revealed statistically insignificant differences in their opinions on the quality of working life, whereas school teachers working in different size schools showed statistically significant differences; 5) organizational structure, support, and unity were contributing factors to quality of working life of school teachers.

**KEY WORDS :** ORGANIZATIONAL CLIMATE / QUALITY OF WORK LIFE /  
SCHOOL TEACHER

## บทนา

“ทรัพยากรมนุษย์” นับว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์การมากที่สุด กล่าวคือ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์การ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์การเสมอ (Peter Drucker, 1979) ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยการตรวจสอบดูว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับใด ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีควรมีการพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป แต่ถ้าหากว่าอยู่ในระดับต่ำก็ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถือเป็นวิธิต่างหนึ่งของการพัฒนาองค์การ (พงศธร พันลึกเดช, 2548) ในประเด็นนี้ Harper กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่บรรยากาศองค์การ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การปฏิบัติงานในบางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจจะต้องพบกับความเสี่ยง และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การบ้างไม่มากนักน้อย ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การด้วย เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีแล้ว ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย (Litwin & Stringer, 1968)

ข้าราชการครูเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การการศึกษา(โรงเรียน) เพราะชาติบ้านเมืองจะมีความเจริญมั่นคงอยู่ได้ ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ซึ่งการที่ข้าราชการครูจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น โรงเรียนจะต้องมีบรรยากาศการทำงานที่ดีด้วย และจากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูในชั้นเบื้องต้น พบว่า อำเภอรัตนภูมิเป็นอำเภอหนึ่งที่มีโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นจำนวนมากถึง 1 ใน 4 ของโรงเรียนทั้งหมดในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 แต่ในขณะที่เดียวกันจากปัญหาด้านเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ข้าราชการครูต้องประสบปัญหาในเรื่องหนี้สิน รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย รวมทั้งปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การสอน และปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียนเนื่องจากมีค่านิยม ทศนคติแตกต่างกัน บางโรงเรียนผู้บริหารให้การสนับสนุนในหน้าที่การงานน้อยมาก ข้าราชการครูรู้สึกกดดันจากการทำงานที่จะต้องผ่านการประเมินวิทยฐานะ ในขณะที่ไม่มีหน่วยงานใดที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและฝึกอบรม ข้าราชการครูอย่างจริงจัง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ซึ่งบรรยากาศองค์การในลักษณะนี้จะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูทั้งสิ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอรัตนภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะต่อผู้บริหารในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

โดยคาดหวังว่าเมื่อข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นคนที่ทันเหตุการณ์ สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข และเป็นทรัพยากรบุคคลที่ดีของชาติต่อไปในอนาคต

### กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยใช้กรอบการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ตัวแปรอิสระ

##### คุณลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระยะเวลา/ประสบการณ์ในการทำงาน
5. เงินเดือน
6. เครื่องมือที่โรงเรียนสังกัด
7. ขนาดของโรงเรียน

##### บรรยากาศองค์การ

1. โครงสร้างองค์การ
2. ความรับผิดชอบ
3. รางวัล
4. ความเสี่ยง
5. ความอบอุ่น
6. การสนับสนุน
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
8. ความขัดแย้ง
9. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

#### ตัวแปรตาม

##### คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. การได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. ประชาธิปไตย/สิทธิในองค์การ
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม
8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอรัตถุมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอรัตถุมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอรัตถุมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายและมีขนาดแตกต่างกันต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอรัตถุมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายและมีขนาดแตกต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอรัตถุมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบประเมินค่า เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอรัตถุมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายและมีขนาดแตกต่างกันต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู และใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for The Social Science) ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยต้นที่ส่งผลต่อปัจจัยตาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการครูในอำเภอรัตถุมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 รวมทั้งหมด 235 คน

### ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แบ่งผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านโครงสร้างองค์การ	4.02	.527	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.93	.455	มาก
ด้านรางวัล	3.79	.694	มาก
ด้านความเสี่ยง	3.76	.639	มาก
ด้านความอบอุ่น	3.88	.749	มาก
ด้านการสนับสนุน	3.86	.744	มาก
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.85	.592	มาก
ด้านความขัดแย้ง	3.74	.800	มาก
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.97	.628	มาก
<b>บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>.523</b>	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่เขตอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัยจากระดับความคิดเห็นในลำดับสูงสุดไปสู่ลำดับต่ำสุด ดังนี้

ลำดับที่หนึ่ง ด้านโครงสร้างองค์การ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อคำถามพบว่า โรงเรียนในอำเภอรัตนภูมิโดยส่วนใหญ่แล้ว ได้มีการจัดทำคำอธิบายงาน มีการจัดแบ่งงานตามโครงสร้างภาระหน้าที่ และได้มีการจัดทำคู่มือ/แนวการสอนหรือ/และการทำงานของบุคลากรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้ข้าราชการครูมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานที่ทำอย่างถูกต้อง และกฎระเบียบของโรงเรียนก็เอื้อต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู นอกจากนี้ข้าราชการครูมีความเห็นว่างานในหน้าที่

ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนในระดับมากที่สุด และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า ในการเสนอรายละเอียดตำแหน่งงานจะมีการระบุไว้ในลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งมีข้อดีคือ กฎระเบียบจะมีความยืดหยุ่นไม่เข้มงวดจนเกินไป ซึ่งจะเอื้อต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ลำดับที่สอง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อความพบว่าครูทุกคนมีความรักความผูกพันกันในโรงเรียนกันดี ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนและเห็นว่าความสำเร็จและล้มเหลวของโรงเรียนขึ้นอยู่กับครูทุกคน นอกจากนี้ข้าราชการครูในโรงเรียนมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่าข้าราชการครูโดยส่วนใหญ่มีความสามัคคีกัน และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของโรงเรียนและการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน โดยสังเกตได้จากการให้ความร่วมมือในการทำงานโดยไม่มีการคำนึงว่าเป็นงานของใครและงานนั้นตนเองจะได้รับประโยชน์หรือไม่ก็ตาม และจะให้ความสำคัญกับผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน และความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนมากกว่า ลำดับที่สาม ด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อความพบว่าโรงเรียนเน้นให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ครูสามารถกำหนดแนวทางการสอนได้เองภายใต้การกำกับดูแลของระบบนิเทศงาน ครูส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง ยอมรับการกระทำที่ผิดพลาดของตนเองและพร้อมปรับปรุงแก้ไข และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่าข้าราชการครูโดยส่วนใหญ่จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง มีเพียงข้าราชการครูส่วนน้อยเท่านั้นที่ขาดความรับผิดชอบ นอกจากนี้โรงเรียนยังให้อิสระแก่ข้าราชการครูในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเสมอ ลำดับที่สี่ ด้านความอบอุ่น ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อความพบว่าในโรงเรียนมีบรรยากาศของความเป็นมิตร กล่าวคือ ครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วย และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า โรงเรียนโดยส่วนใหญ่จะมีความอบอุ่น ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูในหลาย ๆ โรงเรียนมักเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมเป็นระยะเวลาอันนานทำให้มีความรู้สึกผูกพัน มีความรักให้กันเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน นอกจากนี้โรงเรียนได้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมความรักความอบอุ่นขึ้นในโรงเรียน ลำดับที่ห้า ด้านการสนับสนุน ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อความพบว่าผู้บริหารให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูเสมอ ทั้งการให้คำแนะนำแก่ครูที่ปฏิบัติงานผิดพลาด การที่ผู้บริหารพยายามหาโอกาสที่จะพูดคุยกับครูในโรงเรียนเพื่อรับทราบความต้องการของครูและครูก็สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานได้เสมอ และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนหาโอกาสที่จะพูดคุยเพื่อรับทราบความต้องการของครูในโรงเรียนได้ค่อนข้างยากกว่าในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ลำดับที่หก ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อความพบว่าโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและมีการติดตามเพื่อปรับปรุงการทำงานของครูอยู่เสมอ นอกจากนี้ครูส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในประสิทธิภาพของโรงเรียนและมีความสุขกับงานที่ทำ

เพราะโอกาสที่งานจะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนนั้นมีมาก และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า ในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละโรงเรียนนั้นจะมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน แต่จะมีระดับมาตรฐานที่แตกต่างกันไป เช่น การกำหนดระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน บางโรงเรียนมีเกณฑ์มาตรฐานค่อนข้างสูง ทำให้ข้าราชการครูเกิดความวิตกกังวลกับงานที่ทำและเมื่อมีการวัดผลการปฏิบัติงานปรากฏว่ามีระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ข้าราชการครูจะเกิดภาวะเครียด และมีความสุขกับงานที่ต่ำน้อยลง เพราะโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนนั้นสามารถทำได้ยาก ลำดับที่เจ็ด ด้านรางวัล ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อคำถามพบว่า ผู้ปฏิบัติงานดีมักได้รับรางวัลหรือการชมเชยมากกว่าการถูกวิพากษ์วิจารณ์ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับโอกาสก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่น โดยผลตอบแทนความดีความชอบนั้นจะมีการพิจารณาตามผลของการทำงานของแต่ละคน และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า ในการพิจารณารางวัลนั้นทางโรงเรียนจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นผู้พิจารณาผลงาน แต่ในบางโรงเรียนจะไม่มีระบบให้รางวัล และการลงโทษอย่างชัดเจน แต่ยังเป็นลักษณะของการประสานประโยชน์และประนีประนอม ลำดับที่แปด ด้านความเสี่ยง หมายความว่า ข้าราชการครูเห็นว่า โรงเรียนได้ดำเนินการในเรื่องต่างๆ ที่ช่วยให้ข้าราชการครูไม่ต้องเผชิญกับภาวะความเสี่ยงหลายด้าน เมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อคำถามพบว่าโรงเรียนมีการเพิ่มปริมาณงานหรือขยายงานโดยนึกถึงความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร นอกจากนี้ในการตัดสินใจดำเนินงานของโรงเรียน ก็กระทำด้วยความระมัดระวัง โดยผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ มีการเปิดโอกาสให้ปฏิบัติในงานใหม่ๆ ที่ท้าทาย รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน และ ลำดับที่เก้า ด้านความขัดแย้ง ความขัดแย้งที่เป็นผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นความขัดแย้งในลักษณะที่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อคำถามพบว่า ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้มีการโต้แย้งในที่ประชุม และครูได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ผู้บริหารยังใช้เวทีการประชุมเป็นที่แก้ปัญหาคความขัดแย้งในโรงเรียน และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่าในโรงเรียนในพื้นที่เขตอำเภอรัตถุมิโดยส่วนใหญ่แล้วความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมักเป็นความขัดแย้งในขั้นตอนการทำงาน หรือในปัญหาเล็กน้อยเท่านั้น แต่หากความขัดแย้งนั้นกลายเป็นปัญหาใหญ่ ผู้บริหารจะเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจหรือหาข้อยุติปัญหานั้นโดยการนำเข้าสู่การพิจารณาในที่ประชุมโรงเรียน ซึ่งการประชุมในแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดระยะเวลาแตกต่างกันไป บางโรงเรียนกำหนดให้มีการประชุมทุกสัปดาห์ บางโรงเรียนกำหนดให้มีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง แต่อย่างไรก็ตามที่สุดแล้วข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นจะถูกคลี่คลายให้หมดไปได้เสมอ เพราะผู้บริหารเน้นให้ข้าราชการครูสามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ



## ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.59	.650	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.64	.611	มาก
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.78	.596	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.90	.582	มาก
ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.75	.506	มาก
ด้านประชาธิปไตย/สิทธิในองค์การ	3.80	.741	มาก
ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	3.82	.572	มาก
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.71	.593	มาก
<b>คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.75</b>	<b>.480</b>	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่เขตอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตย/สิทธิในองค์การ ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัยจากระดับความคิดเห็นในลำดับสูงสุดไปสู่ลำดับต่ำสุด ดังนี้

ลำดับที่หนึ่ง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อคำถามพบว่างานในหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่นั้นสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับครูได้มาก และมีความคิดเห็นว่าเป็นอาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง นอกจากนี้โรงเรียนมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้กับครูด้วย และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า โรงเรียนสนับสนุนให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนาในด้านต่างๆ ตามความสนใจ และความถนัดของข้าราชการครูแต่ละคนอยู่บ่อยครั้ง นอกจากนี้ข้าราชการครูยังมีโอกาสในการเผยแพร่ผลงานให้กับสถานศึกษาอื่นๆ ด้วย เช่น การจัดนิทรรศการ ตลาดนัดวิชาการ งานสรรพศาสตร์ ตลาดวิชาการ หรือสัปดาห์วิชาการ เป็นต้น แต่ปัญหาที่สร้างความหนักใจให้กับข้าราชการครู คือ การที่ข้าราชการครูได้เสนอผลงาน เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าโรงเรียน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะให้การส่งเสริม สนับสนุนอย่างเต็มที่เยี่ยม เพื่อให้ได้รับ

ความก้าวหน้าในอาชีพ แต่ท้ายที่สุดแล้วผลงานมักจะไม่ผ่านการประเมิน ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีหน่วยงานใดให้ความช่วยเหลือข้าราชการครูในการชี้แนะแนวทางในการทำผลงานให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้อย่างจริงจัง ลำดับที่สอง ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อคำถามพบว่า ครูมีความรู้สึกเป็นสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะครูมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการครูบางส่วนมีความรู้สึกพึงพอใจกับการที่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ และการได้รับสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า จังหวะชีวิตโดยส่วนรวมของข้าราชการครูอยู่ในระดับที่พึงพอใจ เพราะในการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดีถึงแม้ว่าบางครั้งข้าราชการครูต้องใช้เวลาออกราชการในการปฏิบัติงานของโรงเรียน หรือมีเวลาให้ครอบครัวน้อยลงบ้าง แต่ครอบครัวก็ยังเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำงาน นอกจากนี้ข้าราชการครูยังมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนกับเพื่อนครูซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นอีกหนทางหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการครูได้ผ่อนคลายความเครียด ลำดับที่สาม ด้านประชาธิปไตย/สิทธิในองค์การ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อคำถามพบว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค ครูมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และได้รับสิทธิต่างๆ อย่างเสมอภาค ลำดับที่สี่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อคำถามพบว่า ข้าราชการครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา และได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่ได้รับการศึกษาและอบรม นอกจากนี้ข้าราชการครูยังมีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน ลำดับที่ห้า ด้านการบูรณาการด้านสังคม ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อคำถามพบว่าข้าราชการครูมีความเห็นว่าโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนการได้รับเกียรติและศรัทธาจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน และได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนต่างๆ ที่สังกัดกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน นอกจากนี้การปฏิบัติงานยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่น่าพอใจ และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติม ข้าราชการครูให้ความเห็นว่า การบูรณาการด้านสังคมของข้าราชการครูแต่ละคนจะมีระดับที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจะขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตนและจิตสำนึกของข้าราชการครูแต่ละคน ลำดับที่หก ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อคำถามพบว่า ข้าราชการครูมีโอกาสในการร่วมงานต่างๆ ของชุมชน ทั้งในกิจกรรมการพัฒนาสังคม/ชุมชน มีการนำนักเรียนไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ข้าราชการครูได้มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองนักเรียนเป็นประจำ และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า ข้าราชการครูมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญให้กับชุมชนมาโดยตลอด นอกจากนี้ข้าราชการครูยังมีโอกาสในการติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนเพื่อร่วมกับผู้ปกครองนักเรียนในการแก้ปัญหาในเรื่องผลการเรียนและเพื่อรายงานพฤติกรรมของนักเรียนอยู่บ่อยครั้ง ลำดับที่เจ็ด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยพิจารณาจากข้อคำถามพบว่าโรงเรียนมีสถานที่ทำงานโดยรวมมีความปลอดภัย มีห้องพักทำงาน

ที่มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก นอกจากนี้โรงเรียนได้จัดหาอุปกรณ์การทำงานที่จำเป็นในจำนวนที่เพียงพอ แต่ในข้อความที่ว่า "โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูได้ออกกำลังกาย/หรือจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ" ข้าราชการครูกลับในความเห็นระดับปานกลาง และจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า ในด้านของสิ่งแวดล้อมโรงเรียนในพื้นที่เขตอำเภอรัตนภูมินั้น โดยทั่วไปอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานมีความเพียงพอ มีงบประมาณสนับสนุนสำหรับการจัดทำสื่อการสอนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสะอาด ร่มรื่นดี แม้จะมีบางประเด็นในด้านอาคารสถานที่ ที่อาจไม่มีความปลอดภัยเท่าที่ควร เช่น สภาพอาคารเรียนที่บางโรงเรียนได้ใช้อาคารเรียนเดิมมานานกว่า 50 ปี ทำให้อาคารเรียนมีสภาพทรุดโทรม บางโรงเรียนตั้งอยู่ในภูมิศาสตร์ที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดน้ำท่วมอาคารเรียนเป็นประจำทุกปี อุปกรณ์การเรียนการสอนเสียหาย นอกจากนี้ข้าราชการครูยังต้องทำหน้าที่ในการเข้าเวรยามโรงเรียนในเวลากลางคืนด้วย ซึ่งทำให้เสี่ยงกับอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และการเข้าเวรยามนั้นข้าราชการครูต่างไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆเพิ่มเติมด้วย นอกจากนี้โรงเรียนโดยส่วนใหญ่จะไม่มีกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพเลย ในขณะที่ข้าราชการครูมีภาระงานสอนและภาระอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนค่อนข้างเยอะ ทำให้ข้าราชการครูไม่มีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดในระหว่างวันเลย และ ลำดับที่แปด ด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อความพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่เขตอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 มีความพึงพอใจในเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากโรงเรียนมีความเหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและยุติธรรมดี อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าข้าราชการครูจะมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ แต่ในข้อความที่ว่า "ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีพแต่ละเดือน" ข้าราชการครูกลับในความเห็นระดับปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติม พบว่าครูบางคนมีเงินเดือนไม่เพียงพอกับรายจ่าย ซึ่งทำให้ต้องหารายได้อื่นมาเพิ่มเติม โดยการประกอบอาชีพเสริม หรือการกั๊ยเงินทั้งในระบบและนอกระบบ เป็นต้น

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายและมีขนาดแตกต่างกันต่อ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันต่อ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน

เครือข่ายโรงเรียน	$\bar{X}$	F	P-value
เครือข่ายที่ 7	3.74	2.155	.094
เครือข่ายที่ 8	3.89		
เครือข่ายที่ 9	3.98		
เครือข่ายที่ 10	3.87		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันในพื้นที่เขตอำเภอรัตนภูมิ มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะถึงแม้ว่าข้าราชการครูจะปฏิบัติงานในเครือข่ายที่แตกต่างกันก็ตาม แต่โรงเรียนในเครือข่ายทุกแห่งที่อยู่ในเขตอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ซึ่งได้แก่ เครือข่ายที่ 7 เครือข่ายที่ 8 เครือข่ายที่ 9 และเครือข่ายที่ 10 ต่างก็อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนเหล่านี้มีลักษณะบรรยากาศองค์การที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ทั้งในด้านรูปแบบโครงสร้างของโรงเรียน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วมีการจัดโครงสร้างแบบงานหลัก (Line organizational structure) เป็นโครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาสายเดียว และลดหลั่นกันไปตามลำดับชั้น และแบ่งการบริหารออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ และฝ่ายกิจกรรมพิเศษ นอกจากนี้โรงเรียนในทุก ๆ เครือข่ายมีนโยบายและแผนการจัดการศึกษาที่เหมือนกันเพราะนโยบายและแผนการศึกษานั้น โรงเรียนไม่มีอำนาจในการกำหนดและตัดสินใจเองได้ เพราะในเรื่องของนโยบายและแผนการจัดการศึกษานั้น อำนาจในการตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลางทั้งสิ้น นอกจากนี้กระทรวงได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดูแล ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 4 เครือข่ายจึงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	F	P-value
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.07	8.068	.000*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.94		
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.70		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	Mean Difference	Std.Error	P-value
โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.127	.099	.490
	โรงเรียนขนาดใหญ่	.371*	.107	.003
โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.127	.099	.490
	โรงเรียนขนาดใหญ่	.243*	.074	.004
โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.371*	.107	.003
	โรงเรียนขนาดกลาง	-.243*	.074	.004

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 และตารางที่ 5 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันในพื้นที่เขตอำเภอรัตนภูมิ มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันคือข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในระดับที่สูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้ เพราะในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางข้าราชการครูและผู้บริหารจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขณะเดียวกันในระหว่างเพื่อนครูด้วยกันก็มีปฏิสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ด้วย และเมื่อพิจารณาในด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า โรงเรียนยังมีขนาดใหญ่มากขึ้น ก็ยิ่งทำให้ข้าราชการครูกับผู้บริหารมีความห่างเหินกันมากขึ้น ทำให้ข้าราชการครูที่อยู่ห่างไกลจากกลุ่มอำนาจตัดสินใจ (ผู้บริหารโรงเรียน) อาจจะไม่มีความเข้าใจตนเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้ยาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีบรรยากาศองค์การที่ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายและมีขนาดแตกต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 6 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เครือข่ายโรงเรียน	X	F	P-value
เครือข่ายที่ 7	3.71	.456	.713
เครือข่ายที่ 8	3.80		
เครือข่ายที่ 9	3.73		
เครือข่ายที่ 10	3.75		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันในพื้นที่เขตอำเภอรัตนภูมิ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะถึงแม้ว่าข้าราชการครูจะปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันก็ตาม แต่ข้าราชการครูทั้ง 4 เครือข่ายโรงเรียน ซึ่งได้แก่ เครือข่ายที่ 7 เครือข่ายที่ 8 เครือข่ายที่ 9 และเครือข่ายที่ 10 ที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 ก็มีความภาคภูมิใจในอาชีพเหมือนกัน เพราะอาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม มีความมั่นคงสูง นอกจากนี้ข้าราชการครูไม่ว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนใดก็ตามก็จะได้รับค่าตอบแทนรางวัล ที่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และมักจะได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถเช่นเดียวกันด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูทั้ง 4 เครือข่ายจึงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	F	P-value
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.03	11.016	.000*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.81		
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.59		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 แสดงข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	Mean Difference	Std.Error	P-value
โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	.216	.095	.083
	โรงเรียนขนาดใหญ่	.442*	.100	.000
โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.216	.095	.083
	โรงเรียนขนาดใหญ่	.225*	.065	.002
โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดเล็ก	-.442*	.100	.000
	โรงเรียนขนาดกลาง	-.225*	.065	.002

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 และตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันในพื้นที่เขตอำเภอรัตถภูมิ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันคือข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่สูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมักมีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างทั่วถึงมากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางผู้บริหารจะสามารถเห็นผลงานของข้าราชการครูได้ชัดเจนกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า ขณะเดียวกันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีแนวทางการจัดระบบบริหารการศึกษาไทยว่า จะต้องกระจายอำนาจในการบริหารไปให้ท้องถิ่นให้มากที่สุด นั้นเป็นการแสดงว่าโรงเรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน และสังคมมากขึ้นด้วย และเมื่อศึกษาในทางปฏิบัติ พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางจะมีความสัมพันธ์กับชุมชนมากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะโดยส่วนใหญ่แล้วข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมักมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ชุมชนเดียวกันหรือใกล้กับโรงเรียนอยู่แล้ว จึงทำให้ข้าราชการครูเหล่านี้มักมีโอกาสนำเข้ามาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญให้กับชุมชนมาโดยตลอด ซึ่งต่างกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งจะมีข้าราชการครูบางส่วนที่มีภูมิลำเนาอยู่ห่างไกลจากชุมชนของโรงเรียนจึงทำให้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนน้อยกว่า ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่

วารสารวิทยบริการ  
ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๓

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
สุชานุช พันธนียะ

ส่วนที่ 5 ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ตารางที่ 9 ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	F	P-Value
	394.208	.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 แสดงปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	F	P-Value
1. โครงสร้างองค์การ	2.810	.005*
2. ความรับผิดชอบ	.061	.951
3. รางวัล	1.503	.134
4. ความเสี่ยง	1.533	.127
5. ความอบอุ่น	.753	.452
6. การสนับสนุน	2.443	.015*
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	-.172	.864
8. ความขัดแย้ง	1.436	.152
9. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.053	.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 และตารางที่ 10 พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอรัตนภูมิ ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการสนับสนุน ซึ่งสามารถทำนาย ได้ดังนี้



$$\text{สมการ } Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ $Y'$	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
$a$	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
$b_1, b_2, \dots, b_k$	แทน	น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
$X_1, X_2, X_3$	แทน	คะแนนของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
$K$	แทน	จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

แทนค่า

$$\begin{aligned} \text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} = & 0.929 + 0.165 (\text{ด้านโครงสร้างองค์การ}) + 0.111 (\text{ด้านการสนับสนุน}) \\ & + 0.210 (\text{ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน}) \end{aligned}$$

อภิปรายได้ว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การทั้ง 3 ด้านนี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเชิงบวก นั่นคือ หากโรงเรียนมีบรรยากาศองค์การทั้ง 3 ด้านนี้ในระดับมากขึ้น จะส่งผลให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากขึ้นด้วย

#### บทสรุป

การศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายและมีขนาดแตกต่างกันต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายและมีขนาดแตกต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งจากการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่

สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

### ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ ผู้วิจัยเห็นว่าแต่ละโรงเรียนควรวางมาตรการส่งเสริมบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูให้ดียิ่งขึ้นไป ในเรื่องต่อไปนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน และคณะกรรมการโรงเรียน ควรจัดหางบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงอาคารเรียนที่มีสภาพเก่าและทรุดโทรม ปรับปรุงห้องน้ำให้มีลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนจัดหางบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการจัดจ้าง พนักงานรักษาความปลอดภัยประจำโรงเรียนด้วย

2. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพให้กับข้าราชการครู เช่น กิจกรรมลานแอโรบิคเพื่อครูและนักเรียน โครงการการตรวจสุขภาพประจำปีของข้าราชการครู เป็นต้น

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 ควรจัดการสัมมนา ฝึกอบรม ข้าราชการครูที่ต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูได้ทำผลงานให้มีความถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงควรหาผู้เชี่ยวชาญในการดูแลและเป็นที่ปรึกษาในระหว่างการทำผลงานให้กับข้าราชการครูด้วย

4. โรงเรียนควรจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ในทุก ๆ ตำแหน่งงาน ทั้งในฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ และฝ่ายกิจกรรมพิเศษ หรือฝ่ายอื่น ๆ ตามที่โครงสร้างของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อไป

5. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการรับผิดชอบงาน เช่น การประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนการทำงาน การกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีภาระช่วยเหลืองานของเพื่อนครูด้วยกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน การให้ค่าชมเชย การให้รางวัลพิเศษเมื่อข้าราชการครูมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

พงศธร พันลึกเดช. (2548). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Peter Drucker F. (1979). **The Effective Executive**. New York : Harper and Row.

Litwin, G.H.& Stringer, R.A. (1968). **Motivation and Organization Climate**. Boston:Division of Research Harvard University Graduate School of Business Administration.

\*\*\*\*\*