

**ความความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**

อนุวัฒน์ โพธิ์งาม*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความ
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ และ
ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random
Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) ค่าที (Independent Sample t – test) และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน
(One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การใน
โรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อบรรยากาศองค์การใน
โรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และไม่แตกต่างกันสองด้าน คือด้านบรรยากาศ
ควบคุม ด้านบรรยากาศสนับสนุน

คำสำคัญ: 1) ความคิดเห็น 2) บรรยากาศองค์การในโรงเรียน 3) คุณภาพชีวิต

บทนำ

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์กรต่างๆ มีความ
จำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ยืดหยุ่นและพร้อมในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ จึงต้องพัฒนาตนเองในด้านการบริหาร
จัดการ เพื่อนำไปสู่การบริการที่ดีและสนองต่อความต้องการของสังคม จึงได้นำเอาแนวความคิดเชิงธุรกิจมาใช้ในการ
บริหารจัดการที่คำนึงถึงความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความพึงพอใจของข้าราชการครูในองค์กร

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารในองค์กรจะต้องแสดงความสามารถในการจัดการกับทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุที่บุคคลมีชีวิตจิตใจ มีภูมิหลังความเชื่อที่แตกต่างกัน ถ้าหากผู้บริหารในองค์กรสามารถบริหารงานบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จก็เท่ากับว่าได้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยซึ่งการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–2559) ได้เร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติการพัฒนาต่างๆ เพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่สังคมไทยต้องเผชิญและเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ สามารถจัดการความเสี่ยงและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวม และเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า ๗) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติไว้ว่า ในการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วม และให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและชุมชนให้มากที่สุด ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และที่สำคัญต้องมุ่งการพัฒนาสภาพบรรยากาศขององค์กรเนื่องจากสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อกัน และสามารถนำพาองค์กรไปยังเป้าหมายที่ได้วางไว้(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 13)

บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร กำหนดบุคคลเข้ารองรับงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิคในการสร้างงาน กระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเต็มใจทำงานสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมตัดสินใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และสร้างความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความไว้วางใจ มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่บรรยากาศแห่งการปรึกษาหารือ ทำให้มีความพึงพอใจมีขวัญกำลังใจสูง และรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (Sergiovanni, 1990, p. 12) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความสามารถในการประสานงานมีทักษะในการกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแนวคิดที่สอดคล้องกัน และเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากรายงานการประเมินตนเองของของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในปีที่ผ่านมาปรากฏว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียนยังขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ครูมีภาระงานมาก ขาดสื่อเคลื่อนสื่ออุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน ครูขาดทักษะในการใช้สื่อ/เทคโนโลยีสารสนเทศการดำเนินงานของฝ่ายหมวดงานมีความสับสน ซึ่งปัญหาของการปฏิบัติงาน คือครูบางคนปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพขาดความกระตือรือร้นในการทำงานการประสานงานระหว่างกันไม่สม่ำเสมอ

ครูขาดความสามัคคีในการทำงาน ครูขาดการสนับสนุน ด้านการอบรมศึกษาดูงาน ปัญหาจากการใช้อำนาจตัดสินใจของฝ่ายบริหาร โดยขาดการปรึกษาหารือจากผู้ใต้บังคับบัญชาการขาดขวัญกำลังใจ เนื่องจากการพิจารณาความดีความชอบงบประมาณในการบริหารงานมีจำกัด แนวทางการบริหารเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานที่ประกอบด้วยงานจากหลายฝ่าย ซึ่งบางครั้งเป็นภาระงานที่ซ้ำซ้อน ส่งผลให้ครูมีภาระงานมากเกินไป จนกระทั่งครูเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงครูบางส่วนยังมีความไม่พึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ไม่มีนโยบายส่งเสริมเรื่องสัญลักษณ์ที่ปลอดภัย ให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องอาคารสถานที่บางแห่งยังขาดความมั่นคงและความปลอดภัย ซึ่งบางอาคารมีอายุการใช้งานมายาวนาน และบริเวณพื้นที่ของโรงเรียนกว้างขวาง อาจทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง มีส่วนทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความคิดว่าสถานที่ที่ตนเองปฏิบัติงานยังขาดความปลอดภัย ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคในการบริหารงานของฝ่ายบริหารและการปฏิบัติงานของคณะครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เต็มตามศักยภาพและสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2556, หน้า 15-20) จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ควรจะมีนโยบายในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เน้นการ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม และทำงานกันเป็นทีม แต่ในทางปฏิบัติ ควรพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาระบวนการคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญในการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนขาดการนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ควรดำเนินการจัดหลักสูตรท้องถิ่น ครูควรพัฒนาทักษะในการผลิต/จัดหาสื่อการเรียนการสอน การบันทึกหลังการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต1 ,2556, หน้า14-15)

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้สนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์กรของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ว่ามีบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนที่แท้จริงเป็นอย่างไร ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์กรให้มีบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสม และเป็นการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารในการสร้างแรง จูงใจให้กับข้าราชการครูขององค์กรเกิดความพึงพอใจอันจะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งหลายๆ องค์กรอาจจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 142 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน และครู จำนวน 1,448 คน รวมประชากร 1,590 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) บรรยากาศเข้มใส 2) บรรยากาศอิสระ 3) บรรยากาศควบคุม 4) บรรยากาศสนิทนสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับการแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับการแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับมาก ระดับการแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับน้อย และระดับการแสดงบทบาทนี้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (Independent Sample t – test)
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's Post hoc Comparison)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ปีการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์การ ให้มีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม
2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และไม่แตกต่างกันสองด้าน คือด้านบรรยากาศควบคุม ด้านบรรยากาศสนับสนุน

การอภิปรายผล

มีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขษเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้บรรยากาศบรรยากาศองค์การแบบต่างๆ มีความสำคัญต่อครูในองค์การ กล่าวคือ องค์การที่ดีนั้นจะต้องมีการเสริมสร้างบรรยากาศเพื่อให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนเพื่อประสิทธิภาพขององค์การนอกจากนี้ บรรยากาศของการทำงานที่มีลักษณะบ่งบอกถึงคามมีอิสระในการทำงาน ความแจ่มใส และความสนทนสนมจะทำให้เกิดองค์การที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขษเขต 1 เป็นผู้บริหารที่มีความตั้งใจทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การด้วยเหตุผล และหลักการ มีการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์การ ให้ความเอาใจใส่ต่อสถานะภาพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี รวมถึงครูในโรงเรียนทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทุกคนมีความสนทนสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการทำงานเป็นทีม ครูทุกคนได้รับการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี และมีการอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีการกระจายอำนาจจะทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของครู ทั้งนี้ สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิภา ม่วงคราม (2550) ที่ได้ศึกษางานวิจัย มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อนึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ธร พันลึกเดช (2548) เรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก จิตรีปल्ली (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านบรรยากาศแจ่มใสผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะบรรยากาศที่แจ่มใส สดชื่น จะทำให้บุคลากรในองค์การทำงานได้อย่างมีความสุขราบรื่นและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การได้อย่างดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของทวนทอง ปรีกมานนท์ (2547) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์กรมสามัญศึกษาผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านบรรยากาศอิสระ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก จิตรีปल्ली (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศอิสระ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านบรรยากาศอิสระผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะด้านบรรยากาศ นั้นเป็นบรรยากาศที่ทุกคนทำงานอย่างมีอิสระและไม่กดดันแต่ก็ต้องขึ้นอยู่กับระเบียบวินัยของสถานศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวนทอง ปรีกมานนท์ (2547) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนประจำของโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านบรรยากาศอิสระ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก จิตธิปไตย (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศอิสระ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 มีการปฏิบัติในการสร้างความสัมพันธ์อันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูอยู่เสมอ ครูมีการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายกันเป็นทีม โดยที่อุทิศเวลาให้กับงาน ในหน้าที่ของตนรับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งนี้โรงเรียนยังคอยอำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนซึ่งครูในโรงเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Halpin & Croft (1963, pp. 133-181) กล่าวว่า บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นถึงว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีผู้บริหารให้กำลังใจ และคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ แม้ว่าจะน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิดก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง จุดสำคัญของบรรยากาศแบบนี้คือ ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดีและมีความพึงพอใจที่ร่วมงานกันผู้ร่วมงานไม่มีการที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง ต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อทุกคนและพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิชอบโดยไม่แสดงการจับผิดคน ในบรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารจะทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงการเห็นแก่ตัว นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารจะผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความเหมาะสม จุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเรื่องรองลงมาจากความต้องการของแต่ละบุคคล

1.3 ด้านบรรยากาศควบคุมการปฏิบัติของผู้บริหารที่เน้นความสำเร็จของงาน โดยที่ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย มีการเพิ่มภาระงานให้ครูในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น รวมถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนผู้บริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ และมีการควบคุมการทำงานของครูครูในโรงเรียนอย่างเข้มงวดเช่นเดียวกับ Hoy & Miskel (1991, pp. 137-139) กล่าวว่าบรรยากาศแบบควบคุม เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานมีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้บุคลากรทำเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน แม้บุคลากรจะไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากมีผลงานก็สร้างความภูมิใจและพอใจกับบุคลากร จากเหตุผลดังกล่าว

1.4 ด้านบรรยากาศสนับสนุน บรรยากาศแบบสนับสนุน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีการควบคุมงานน้อย สมาชิกอยู่ด้วยกันแบบคนในครอบครัว ขวัญหรือความพึงพอใจในงานอยู่ระดับกลาง ผู้บริหารเน้นเรื่องความเป็นกันเอง ความสัมพันธ์อันมิตรสหาย ผู้บริหารพยายามช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนในด้านต่างๆ รวมถึงครูในโรงเรียนทุกคนมีความตั้งใจปฏิบัติงานและเล็งเห็นความก้าวหน้าของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารช่วยเหลือคล้ายแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของครูในโรงเรียน และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Halpin & Croft (1963, pp. 133-181) กล่าวว่าบรรยากาศแบบสนับสนุน เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความสนับสนุนระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้เน้นความต้องการและความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารมักจะไม่วิเคราะห์การทำงานของผู้ร่วมงานมากนัก ซึ่งก็อาจจะเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน นอกจากนี้แล้ว หน่วยงานมักจะประสบปัญหาในการทำงานตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ผู้ร่วมงานมีภาระที่เป็น อุปสรรคขัดขวางในการทำงานน้อย ทุกคนในหน่วยงานแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ต่างคนต่างมีความรู้สึกที่หน่วยงานของตนเองเปรียบเหมือน "ครอบครัวใหญ่ที่แสนสุข" จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ บรรยากาศแบบสนับสนุน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- ด้านบรรยากาศเข้มใส ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและมีขั้นตอนอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์เข้ามาเป็นหลักในการเลือก จะทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ
- ด้านบรรยากาศอิสระ ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความต้องการและความถนัดของสาระการเรียนรู้ได้อย่างอิสระ เนื่องจากในปัจจุบันมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและยังเปิดโอกาสให้กับครูรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
- ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนเมื่อครูกระทำผิดและให้ปรับปรุงแก้ไข ในการว่ากล่าวตักเตือนนั้นต้องมีความใจเย็นและใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม สุภาพ เพื่อที่จะได้นำข้อผิดพลาดนั้นไปปรับปรุงแก้ไขอย่างเต็มที่และไม่เกิดปัญหาอื่นตามมา
- ด้านบรรยากาศแบบสนับสนุน ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารต้องศึกษาและสังเกตอุปนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อจะได้มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง อันจะนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ หรินทรนันท์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เฉลิม จำปาวิจิตร. (2551). บรรยายาสงค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี.
นงลักษณ์ นิมปี. (2547). บรรยายาสงค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน
อธิการบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นาคยา สมิติเชิฐ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับชั้นศึกษาพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมฯ เขต 2. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิศิษฐ์ ชูสวัสดิ์. (2547). บรรยายาสงค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิษณุบุญยิ่ง. (2546). บรรยายาสงค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี.
วไลพร เจริญพร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา: บริษัทไทยไวร์เอนด์เคเบิล เซอร์วิส จำกัด. การศึกษาปัญหาพิเศษ ร.ป.ม.(การบริหาร
ทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2558). แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ
2558. กลุ่มนโยบายและแผน. ฉะเชิงเทรา.
_____. (2558). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ระยะที่ 2.
ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ.
_____. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่สิบ พ.ศ.2555 – 2559.
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). การปฏิรูปการศึกษา
ในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๑. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2554). กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ: ห้างหุ้นส่วน จำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น กรุงเทพฯ.

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

อารยา ธนารักษ์. (2547). การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงเรียนคาราสุมทรบริหารธุรกิจ. ปรินซ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยบูรพา.

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

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

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

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