

## บทที่ 5

### อภิปรายและสรุปผล

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดจันทบุรี รวมทั้งเปรียบเทียบตาม ประเภทสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพองค์การ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และจันทบุรี ปีการศึกษา 2548 จำนวน 16,476 คน แบ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐมีจำนวน 11,545 คน และสถานศึกษาของเอกชนมีจำนวน 4,931 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ และของเอกชน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลสถานศึกษาของผู้ตอบจำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนจำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23 - .77 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24-.86 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ตามระเบียบปฏิบัติในการวิจัย และหลักจริยธรรมในการวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก จำนวน 391 คน ซึ่งเป็นครูผู้สอนของสถานศึกษาของรัฐจำนวน 276 คน และของสถานศึกษาของเอกชนจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 97.75 ของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน และ สุขภาพองค์การของสถานศึกษา การทดสอบค่าคะแนนทีเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน และสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย สรุปสาระสำคัญผลการวิจัยตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ปรากฏผลตามลำดับ ดังนี้

1. จากการวิจัย ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก จำแนกตาม ประเภทสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.1 จำแนกตาม ประเภทสถานศึกษา ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนระหว่างของสถานศึกษาของรัฐ กับ ของสถานศึกษาของเอกชน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาของรัฐ โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านต่ำกว่าของครูผู้สอนของสถานศึกษาของเอกชน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนระหว่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก กับ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

2.3 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ครูผู้สอนของสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก ของสถานศึกษา ขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ มีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ยกเว้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.2 ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.3 ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง โดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

3. จากการวิจัยปรากฏว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงา เฉลี่ยวันออก โดยรวมอยู่ในระดับแข็งแรง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับแข็งแรง ยกเว้นด้านการสนับสนุนทางทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านความมุ่งมั่น วิชาการ ด้านการบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์ ด้านความเข้มแข็งขององค์กร ด้านการบริหารแบบ มิตรสัมพันธ์ และ ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

4. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพังงา เฉลี่ยวันออก จำแนกตาม ประเภทสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 จำแนกตาม ประเภทสถานศึกษา ระหว่าง สถานศึกษาของรัฐ กับ สถานศึกษา ของเอกชน ปรากฏว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยสุขภาพองค์การของสถานศึกษาของเอกชนโดยรวม และรายด้านเกือบ ทุกด้านสูงกว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาของรัฐ ยกเว้น ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และด้าน การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ที่สุขภาพองค์การของสถานศึกษาของรัฐสูงกว่า

4.2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่างครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมากกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ปรากฏว่า การรับรู้ถึงสุขภาพ องค์การของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ยกเว้น ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการรับรู้ถึงสุขภาพองค์การของสถานศึกษาของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากโดยรวม และรายด้านทุกด้าน สูงกว่าของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

4.3 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ปรากฏว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ยกเว้นด้านขวัญและ กำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับแข็งแรง ของสถานศึกษขนาดกลางและ ขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับแข็งแรง ยกเว้น ด้านการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความแตกต่างรายกลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 ระหว่างสถานศึกษขนาดใหญ่มากับขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ยกเว้นด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3.2 ระหว่างสถานศึกษขนาดใหญ่มากับขนาดเล็ก โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และ รายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร และด้านการเน้น วิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ และ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3.3 ระหว่างสถานศึกษขนาดเล็กกับขนาดกลาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ และรายด้านพบว่า ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ด้านการบริหารแบบ มิตรสัมพันธ์ และ ด้านอิทธิพลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การสนับสนุนจากภาครัฐได้จัดให้มีการปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้างและลดขนาดขององค์การลง มีการปรับฐานขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มวงเงินยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในวงเงินสุทธิ ลดภาระภาษีของผู้มีรายน้อยลง ขณะที่มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการประเมินและรับรองคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาของรัฐบาลและสถานศึกษาของเอกชน การพัฒนาบุคลากรและคุณภาพครูผู้สอน มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรผลิตครู การจัดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู เงินประจำตำแหน่งและการเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนในอนาคต รวมทั้งมีการอบรมพัฒนาครูผู้สอนในด้านต่าง ๆ ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ครูนำความรู้มาพัฒนาหลักสูตรและการออกแบบกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ตลอดจนมีการรวมกลุ่มจัดตั้งสมาคมและชมรมวิชาชีพต่าง ๆ ขึ้นมาดูแลช่วยเหลือครูทางด้านวิชาการและนวัตกรรมการสมัยใหม่ ทำให้ครูมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ทั้งสามารถใช้เลื่อนวิทยฐานะให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาขึ้นตามลำดับ ในปัจจุบันนับว่าดีขึ้นจากในอดีตมาก จากภาพเศรษฐกิจของจังหวัดพังงาแต่ละวันออกที่ดีกว่าพื้นที่เขตอื่นเนื่องจากในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก มีความเข้มแข็งอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เป็นแหล่งเศรษฐกิจของภูมิภาค ทั้งยังมีการส่งเสริมพัฒนาเป็นแหล่งที่ตั้งของอุตสาหกรรมของประเทศ ประชาชนในจังหวัดพังงาแต่ละวันออกมีรายได้ต่อหัวต่อปีอยู่ในระดับสูงมากเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น เช่น จากรายงานของพาณิชย์จังหวัดระยองในปี 2547 พบว่าประชาชนในจังหวัดระยองมีค่าเฉลี่ยรายได้ต่อหัวต่อปี 719,718 บาท เป็นอันดับที่ 1 ของประเทศ ในจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยรายได้ต่อหัวต่อปี 325,488 บาท เป็นอันดับที่ 5 ของประเทศ จังหวัดจันทบุรีมีค่าเฉลี่ยรายได้ต่อหัวต่อปี 53,938 บาท เป็นอันดับที่ 41 ของประเทศ และค่าเฉลี่ยของประเทศอยู่ที่ 102,447 บาท/คน/ปี (พาณิชย์จังหวัดระยอง, 2547 ) ตลอดจนมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานราก ที่เป็นนโยบายเร่งด่วนและต่อเนื่อง ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน การพักหนี้เกษตรกร โครงการธนาคารประชาชน โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า

30 บาท รักษาได้ทุกโรค และโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีเงินเพื่อจับจ่ายใช้สอยเพื่อการบริโภคเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งสถานศึกษาและครูอยู่ในชุมชนมีความสะดวกสบายในการเดินทาง มีความมั่นคงไม่ต้องโยกย้าย เป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครอง แม้จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานในปริมาณน้อย หากรู้จักใช้อย่างประหยัดคอดออม ดำเนินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างพอเพียงท่ามกลางกระแสวิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งจากปัจจัยดังที่กล่าวจึงส่งผลให้การวิจัยในครั้งนี้ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ โกเมศ กุลอุดม โภคากุล (2546) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์ (2546) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ นันทกานต์ ชื่นอารมย์ (2543) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก(ดี) สอดคล้องกับการวิจัยของ พินันต์ พรประสิทธิ์ (2541) ที่พบว่าครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกกลุ่มอายุ ทุกวุฒิการศึกษาและทุกศาสนา ที่นับถือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วย เช่น

1.1 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก ในการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก สถานศึกษาจะมีระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน มีกฎระเบียบข้อบังคับที่จะต้องยึดเป็นแนวในการปฏิบัติ ตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่คอยกำกับดูแลตลอดจนการรายงานข้อมูลต่าง ๆ เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาเป็นการรับนโยบายจากหน่วยงานที่สูงกว่า ซึ่งมีความชัดเจนของเป้าหมาย และข้อกำหนด ซึ่งจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และครูที่สอนมาเป็นเวลานาน จะมีความเข้าใจสภาพการทำงานในสถานศึกษา เกิดการยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นของสถานศึกษาเองและที่เป็นระเบียบข้อบังคับของทางราชการ สามารถปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบข้อบังคับได้ ดังที่ วิรัช สงวนวงษ์วาน (2521, หน้า 100) ได้กล่าวว่า ในการทำงานร่วมกันจำเป็นต้อง

มีกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้องและชัดเจน จะมีส่วนต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคล ประสบผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ อีกทั้งองค์กรที่ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก จำเป็นต้องมีการจัดระเบียบและถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529, หน้า 171) ที่กล่าวว่า ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน สมาชิกในหน่วยงานหรือองค์กร นอกจากจะหวงเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นเป็นสิ่งที่ตอบแทนแล้ว ยังมีความต้องการทางใจหรือมีความหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่จะเป็พื้นฐานของการสร้าง และรักษามนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน ต่อไปซึ่งบุคคลในหน่วยงานหวงจากผู้บริหารมากที่สุด คือความเป็นธรรมและความเสมอภาคของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถัดดา ท่าพริก (2542) ที่พบว่า ความต้องการและการสนอง ความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมแห่งชาติ จังหวัดตราด ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกเมศ กุลอุดมโกภากุล (2546) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก

1.2 ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก งานอาชีพครู เป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่อง ขอมรับนับถือในสังคม เป็นอาชีพที่บุคคลจะต้องวางตัวเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้แก่เยาวชน เป็นงานสร้างเยาวชนให้มีความรู้ ครูจึงมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับในชุมชนว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความยุติธรรม เป็นกลาง เป็นแบบอย่างของความดีมีเมตตาและเสียสละที่ทุกคน ขอมรับ ดังนั้นในงานมงคล เทศกาล งานประเพณีหรือพิธีการต่าง ๆ ครูจึงได้รับเชิญไปร่วมกิจกรรม ในชุมชนอยู่เสมอ ทำให้ครูมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนด้านบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกเมศ กุลอุดมโกภากุล (2546) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ คมกฤษ รัตนคร (2541, หน้า 82) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนในเกือบทุกเขตการศึกษาและเกือบทุก กลุ่มประสบการณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม และด้านปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ จันทรา (2542) พบว่า คุณภาพชีวิตใน การทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านบูรณาการทาง สังคม และด้านปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันสถานศึกษามีระบบบริหารงานในฐานะเป็นนิติบุคคล อีกทั้งนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น สถานศึกษาอยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับอำนาจบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเห็นว่าเหมาะสมที่จะปรับปรุงหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่นสวยงาม ปราศจากมลภาวะที่เป็นพิษจากภายนอกสถานศึกษา เช่น กลิ่น เสียง รบกวน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาเร่งปรับปรุงสภาพแวดล้อม ให้มีระบบควบคุมความปลอดภัยที่ดี เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมอยู่เสมอ มีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ อาคารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สามารถใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียน ได้หลากหลาย อีกทั้งสถานศึกษาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชุมชน มีความสะดวกสบายในการเดินทาง มีรถรับส่ง สถานศึกษามีรั้วรอบขอบชิด ปราศจากมลภาวะเนื่องจากสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตที่อยู่อาศัย ที่มีกฎหมายสิ่งแวดล้อมคุ้มครอง สอดคล้องกับ เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530, หน้า 122-123) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง ยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศเจริญก้าวหน้าอย่างไร้ขอบเขต ทำให้มีการคำนึงถึงด้านความปลอดภัยมากขึ้น ประกอบกับปัจจุบันสถานศึกษามีจำนวนมาก ทั้งของรัฐบาลและเอกชน ทำให้ผู้ปกครองมีทางเลือกที่จะให้บุตรหลานได้เรียนในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและพึงพอใจ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความปลอดภัย สถานศึกษาต่าง ๆ จึงต้องปรับปรุงพัฒนาระบบสิ่งแวดล้อมให้สวยงามและปลอดภัยมากขึ้นด้วยเพื่อเป็นทางเลือกที่ดี อีกทั้งผู้ปกครองสามารถมีส่วนร่วมตรวจสอบได้มากขึ้น และการเกิดขึ้นขององค์กรคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลที่มากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนมีการประกันคุณภาพจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของครูผู้สอนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ได้รับการพัฒนาขึ้นจากเดิมมาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ วรณี โรจนพร (2544) ที่พบว่า ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ โกเมศ กุลอุดมโกศากุล (2546) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย อยู่ในระดับดีมาก

1.4 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ภาคธุรกิจการเงินชะลอตัวลงเมื่อเทียบกับที่ผ่านมา อันสืบเนื่องจากปัจจัยภายนอกประเทศมีความผันผวน โดยเฉพาะราคาน้ำมันปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความขัดแย้งระหว่างประเทศ ภาวะของโรคระบาดทั้งในคนและสัตว์ ส่งผลให้เศรษฐกิจโลกฟื้นตัวช้าและมีทิศทางไม่แน่นอน รวมทั้งปัจจัยภายในประเทศ ที่ประสบปัญหาภาวะภัยแล้ง ไข้หวัดนกรอบสอง ราคาน้ำมันสินค้าอุปโภคบริโภคและการบริการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจหรือกิจการหลายอย่างต้อง ประสบภาวะขาดทุนทำให้ต้องปิดกิจการ ลดการจ้างงาน ทำให้ประชาชนจำนวนมากต้องประสบปัญหาว่างงาน ซึ่งสมาชิกในครอบครัวของครูส่วนใหญ่ ก็ได้รับผลกระทบนี้ด้วย ซึ่งภาระในครอบครัวของครูจึงสูงขึ้นตามไปด้วยเนื่องเพราะผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำของประเทศ ครูซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ทั้งยังต้องสละทั้งร่างกายและทรัพย์สินส่วนตัว เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย บางครั้งวันพักผ่อนยังต้องไปทำงาน ต้องร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ ต้องปฏิบัติงานนอกเหนือการสอนอยู่เสมอ ทั้งในหน้าที่และบริการชุมชน ภาระดังกล่าวต้องใช้เงินส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ แต่เงินเดือนค่าตอบแทนยังคงเท่าเดิม ประกอบกับครูส่วนใหญ่เป็นนักบริโภคนิยม ชอบซื้อสินค้าต่าง ๆ โดยเฉพาะสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ทัดเทียมเพื่อนบ้าน เนื่องจากมีความคิดว่า ครูเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมก็ต้องพยายามดำรงชีวิตให้สมกับฐานะทางสังคม โดยไม่คำนึงถึงภาระหนี้สินที่จะต้องรับผิดชอบในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540, หน้า 10) ที่กล่าวว่าปัญหาของครูในปัจจุบันอยู่ในเศรษฐกิจที่เป็นนักบริโภคนิยมมากขึ้น ครูเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมก็ต้องพยายามดำรงชีวิตให้สมกับฐานะทางสังคม ครูจึงต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนสูง ทำให้เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับ สุทธิสุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภณกุล (2535, หน้า 36) ที่กล่าวว่า เมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไป ก็ควรปรับปรุงเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง จากเหตุผลดังกล่าวจึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาทะเลตะวันออก ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ เทียมใจ ทองแก้ว (2547, หน้า 53) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ ถัดดา บุญมาเลิศ (2543, หน้า 75) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยรวมด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ แฉ่งน้อย ชูนิกร (2546, หน้า 56) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ โกเมศกุลอุดม โภคากุล (2546, หน้า 48) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์ (2546, หน้า 75) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง โดยรวมด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบัน มีภารกิจมากมายที่จะต้องปฏิบัติให้ทันตามกำหนดเวลาและบรรลุเป้าหมาย ทั้งตามนโยบายของกระทรวงและนโยบายระดับชาติหรือนโยบายของสถานศึกษาเอง ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลา ไม่มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เกิดความรู้สึกไม่มีความสุขและไม่สามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และ ทำให้มีเวลาว่างให้กับครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวน้อยลง รู้สึกว่างานที่ทำมีความไม่เหมาะสมกับเวลา เป็นผลทำให้เวลาอิสระเพื่อทำกิจกรรมของตนเองและครอบครัวน้อยลงขาดโอกาสในการร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง บุญแสง ธีระภากร (2533, หน้า 12) กล่าวว่าในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นของตนเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ ยิ่งในสถานะที่เศรษฐกิจไทยชะลอตัวสินค้าอุปโภคบริโภคปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูต้องดิ้นรนเพื่อชีวิตครอบครัวมาก ต้องทำงานพิเศษล่วงเวลามากขึ้น จากเหตุผลข้างต้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ เทียมใจ ทองแก้ว (2547) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตนกับชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก จำแนกตาม ประเภทของสถานศึกษา ประสิทธิภาพทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ปรากฏว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ของครูผู้สอนของสถานศึกษาของเอกชนสูงกว่า สถานศึกษาของรัฐอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ และด้าน

สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของสถานศึกษาของเอกชนสูงกว่า สถานศึกษาของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ทั้งนี้เนื่องจาก ในการปฏิรูประบบการศึกษา รัฐต้องจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนของชาติในลักษณะให้เปล่า ซึ่งจะต้องสนับสนุนในส่วน of สถานศึกษา ของเอกชนด้วย และยังคงควบคุมดูแลตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้นบทบาท ภาระงานในภาพรวมของสถานศึกษาของรัฐบาลกับสถานศึกษาของเอกชนจึงมีลักษณะเหมือนกัน ขณะเดียวกันก็มีการดูแลสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ของครูผู้สอนมากขึ้นด้วย ส่งผลให้คุณภาพชีวิต การทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาของรัฐ และสถานศึกษาของเอกชน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เนื่องจากสถานศึกษาของเอกชนดำเนินการในเชิงธุรกิจและความ คำนึงทุนในการบริหารงาน มุ่งเน้นผลงานเนื่องจากเป็นธุรกิจด้านการศึกษา มีงบประมาณที่สามารถ อนุมัติเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วเมื่อเห็นว่าเหมาะสม ในด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นที่หนึ่ง ที่โรงเรียนจะให้ความสำคัญและครูมีความรู้สึกปลอดภัย ร่มรื่น สะอาด (โกเมศ กุลอุดม โภคากุล, 2546, หน้า 62) ที่จะปรับปรุงหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่นสวยงามปลอดภัย สอดคล้องกับ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530, หน้า 122-123) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำให้ ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์การ ผลสัมฤทธิ์และผลงานความสำเร็จของ สถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของครูผู้สอนและบุคลากรของสถานศึกษา ดังนั้น การจัดสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น การเพิ่มการประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานครู การทำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา และประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นทางเลือกของผู้ปกครองและ นักเรียนนอกเหนือจากการเข้าศึกษาของสถานศึกษาของรัฐ ในขณะที่สถานศึกษาของรัฐมีกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ปฏิบัติ การจัดสิ่งแวดล้อมการปรับปรุงพัฒนาให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยจะต้องมี แผนงาน โครงการรองรับในการเบิกจ่ายงบประมาณ ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ของสถานศึกษาของรัฐ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จึงแตกต่างกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูของสถานศึกษาของเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ประกอบกับในปัจจุบันมีองค์กรที่ดูแลและจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งกฎหมายแรงงานที่มีระบบประกันความคุ้มครองสวัสดิการการทำงาน ของครูเอกชนให้สูงขึ้น เช่น ระบบการให้รางวัล การจัดสวัสดิการให้ครูที่ปฏิบัติงานครบ 5 ปี 10 ปี หรือ 20 ปี สวัสดิการในการเรียนของบุตรหลานครู การยกย่องจากหน่วยงานราชการ เช่น การให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือการยกย่องทางวิชาการ เช่นครูแกนนำ ครูต้นแบบ (โกเมศ กุลอุดม โภคากุล, 2546, หน้า 63) ก็ใกล้เคียงกับสวัสดิการของภาครัฐ และบางอย่างสะดวกรวดเร็วกว่า จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูของสถานศึกษาของเอกชน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

และเป็นธรรมเพิ่มขึ้นจากเดิมมากเมื่อเทียบกับของสถานศึกษาของรัฐ ประกอบกับที่ภาครัฐได้มีการนำมาตรการต่าง ๆ มาใช้มากขึ้น เช่น การปรับโครงสร้างของกระทรวง ศึกษาธิการ มาตรการลดปริมาณข้าราชการ งดการบรรจุข้าราชการครูลง และใช้วิธีจัดจ้างครูอัตราจ้างชั่วคราวมากขึ้น ปรับเงื่อนไขการใช้สวัสดิการของข้าราชการ และมีระบบตรวจสอบที่เข้มและรัดกุมขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาของรัฐ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม แตกต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูของสถานศึกษาของเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก โดยรวมสูงกว่าของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม สูงกว่าของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น นอกเหนือจากการสอนที่เป็นงานประจำ ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้างานต้องรับผิดชอบงานมากขึ้นทำให้มีบทบาทในสังคมมากขึ้นด้วย แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนจากตำแหน่งพิเศษ แต่ก็มีสิทธิทางสังคมมากขึ้นและลดงานด้านการสอนลง อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยต้องทำหน้าที่สอนเป็นหลัก และทำงานพิเศษตามที่หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานมอบหมายซึ่งบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้มีเวลาออกไปร่วมกิจกรรมในสังคมน้อยลง อีกทั้งไม่มีค่าตอบแทนเพิ่มให้ ประกอบกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยยังขาดประสบการณ์และความมั่นใจในการตัดสินใจ การเสนอความคิดเห็น การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และอาจเกิดความกังวลกับการดำเนินงาน ในภาวะที่มีการปฏิรูปการศึกษา ทั้งจากการประเมินการทำงาน มาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา ปฏิรูประบบการเรียนรู้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ที่พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย กับข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและแต่ละรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก สูงกว่าของสถานศึกษาขนาดกลาง และ ของสถานศึกษาขนาดใหญ่สูงกว่าของ สถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการตามแนวปฏิรูปการศึกษา ทำให้สถานศึกษาทุกขนาดมีภาระงาน และมีเป้าหมายที่เหมือนกัน มีกรอบในการปฏิบัติงานและได้รับการสนับสนุนเหมือน ๆ กัน ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีระเบียบข้อบังคับเดียวกัน และ มีต้องรับการประเมินคุณภาพตาม ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ในมาตรฐานเดียวกัน ทั้งประเมินครู ประเมินนักเรียน ประเมิน ผู้บริหาร ประเมินการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินสถานศึกษา จากการที่สถานศึกษาทุกขนาดมี ภาระงานแต่ละด้านเพิ่มมากขึ้นเหมือน ๆ กัน อีกทั้งต้องเตรียมการรองรับการประเมินในทุกด้าน ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นในการปฏิบัติงานครูผู้สอนจึงต้องการความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติตน ต้องการผู้บริหารที่มีความเป็นธรรมและ มีความเสมอภาค ต้องการความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และยังต้องการให้มีการกำหนด บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อความเป็นระเบียบและ ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานทุก ๆ ด้าน ประการสำคัญที่สุดคือความเสมอภาคต้องคู่กับ ความเปิดเผย (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2529, หน้า 171) นอกจากนั้นและสถานศึกษาแต่ละขนาดมี ความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียน ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนด การจัดสรรงบประมาณ จำนวนบุคลากร วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ และเงินสนับสนุนด้านสาธารณสุข (วรรณิ โรจนพร, 2544, หน้า 130) และส่วนใหญ่สถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมืองขนาดใหญ่ ที่มี ความพร้อมทั้งทางเศรษฐกิจและสาธารณูปโภคที่ครบครัน มีการดูแลจากชุมชนอย่างดี มีความ สะดวกสบายในการคมนาคม มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีความปลอดภัย ทั้งยังมี งบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาในชุมชนเป็นจำนวนมาก ทั้งในรูปของวัสดุอุปกรณ์เพื่อ การเรียนการสอน และงบประมาณบุคลากรจัดจ้างครูพิเศษมาสนับสนุนให้มีการใช้วิธีการเทคนิคและ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการการสอน และได้รับการอบรมพัฒนาคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่ สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็กมักตั้งอยู่ในเขตชนบทหรือชุมชนขนาดเล็กที่มีประชากร จำนวนน้อย ที่ดำเนินชีวิตแบบชนบทพอเพียง ทั้งทรัพยากรที่ได้รับสนับสนุนจากชุมชนและภาครัฐ ที่คิดเฉลี่ยรายหัวมีจำนวนน้อย การดำเนินการบริหารจัดการเป็นไปอย่างจำกัด จากเหตุผลข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า สถานศึกษาทุกขนาด มีภาระงานเหมือน ๆ กัน แต่มีศักยภาพและความพร้อมใน การดำเนินการไม่เท่ากัน เหตุนี้จึงพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน

ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล เมี้ยนญาติ (2545, หน้า 123) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณีย์ โรจนพร (2544, หน้า 179) ที่พบว่า ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศศักดิ์ พรหมประเสริฐ (2542, หน้า 79) ที่พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุม คำแหง (2542, หน้า 71) ที่พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาทุกขนาดมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเหมือนกันมีเป้าหมายเดียวกันและมีแนวในการปฏิบัติเหมือนกันงานของครูทุกคนจึงมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่มือรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ยกเว้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนที่เจริญ ประกอบกับในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความสัมพันธ์กับบุคลากรจำนวนมาก เมื่อจัดตั้งกองทุนสวัสดิการต่างก็สามารถให้ความช่วยเหลือสมาชิกได้อย่างเพียงพอ และสามารถจัดสวัสดิการตามสิทธิที่ได้รับมีความเหมาะสมของกับตำแหน่งงาน และ มีความทัดเทียมกับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ เมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งสถานศึกษาขนาดใหญ่มักเป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงจึงต้องรักษามาตรฐานและฐานะในสังคมไว้ ดังนั้นการปรับปรุงสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดูสุภาพลักษณะและปลอดภัยจึงเป็นสิ่งสำคัญอีกทั้งยังได้รับการกำหนดจากหลายหน่วยงานเป็นสถานศึกษาด้นแบบหรือเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารที่มาบริหารจึงถูกคัดเลือกอย่างรอบคอบให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงเก่งทุกด้าน การบริหารงานสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการบริหารงานที่เป็นระบบมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการแบ่งภาระงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน งานกลุ่มบริการต่าง ๆ

งานกลุ่มบริหารงานบุคคล หรืองานด้านเอกสารมักมีการจัดจ้างพนักงานมาปฏิบัติหน้าที่ประจำ นอกเหนือจากครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้างานต้องรับผิดชอบดูแล ควบคุมตรวจสอบความถูกต้องของงาน ทำให้มีเวลาและบทบาทในสังคมมากขึ้นด้วย และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังได้มีส่วนในการบริการสังคมและสัมพันธ์ ชุมชนมากขึ้น ตามจำนวนของนักเรียนที่มีจำนวนมาก ขณะที่สถานศึกษาขนาดกลาง จะมีที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่เล็กกว่า จำนวนเงินงบประมาณรายหัวที่รัฐสนับสนุนรวมแล้วมีจำนวนจำกัด ซึ่งต้องใช้สำหรับการเรียนการสอนเป็นหลัก อีกทั้งในสถานศึกษาขนาดกลางจะเป็นที่มุ่งหวังของผู้ปกครองและนักเรียนที่ไม่มีโอกาสเข้าเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จึงต้องรองรับนักเรียน จากบริเวณที่ห่างไกลออกไปจากชุมชนใกล้เคียง จึงเป็นที่รวมของปัญหาในทุก ๆ ด้าน ด้วยจำนวน บุคลากรจำนวนน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานจึงเป็นภาระที่มาก คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับขนาดกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ( $p < .05$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แน่งน้อย ชูนิกร (2546, หน้า 65) ที่พบว่าคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามขนาด โรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) นอกจากนี้เนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า จึงเป็นที่รวมของครูที่มีความสามารถในหลาย ๆ ด้าน ตลอดจนได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำจาก เพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อประสบปัญหาจากงาน มีโอกาสได้ต้อนรับผู้มาศึกษา ดูงานมากขึ้น มีโอกาสร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เนื่อง ๆ ทั้งนี้เนื่องจาก งานอาชีพ ครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่อง ขอมรับนับถือในสังคม เป็นอาชีพที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เยาวชน ครูจึงเป็นที่ยอมรับในชุมชน และได้รับเชิญไปร่วมกิจกรรมในชุมชนอยู่เสมอ ๆ คุณภาพชีวิต การทำงานของครูผู้สอน ด้านบูรณาการทางสังคม ของสถานศึกษาขนาดใหญ่สูงกว่าสถานศึกษา ขนาดกลาง

2.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่กับ ขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ยกเว้น ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มี ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม มากกว่า ของครูผู้สอนของสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจาก เป็นสถานศึกษาที่เป็นที่ ขอมรับของชุมชนและผู้ปกครอง ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ทั้งมีมูลนิธิและสมาคม ผู้ปกครองและศิษย์เก่าช่วยเหลือสนับสนุน ประกอบกับในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากร จำนวนมาก เมื่อจัดตั้งกองทุนสวัสดิการต่างก็สามารถให้ความช่วยเหลือสมาชิกได้อย่างเพียงพอ

ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีการสนับสนุนน้อยทั้งการบริหารจัดการในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความเป็นระบบระเบียบมีการแบ่งความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเน้นระบบเอกสารเพื่อการตรวจสอบความถูกต้อง และการดำเนินการต่าง ๆ มักอยู่ในรูปคณะกรรมการ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง และสามารถจัดสวัสดิการตามสิทธิที่ได้รับมีความเหมาะสมของกับตำแหน่งงาน และ มีความทัดเทียมกับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ เมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2529, หน้า 171) ที่กล่าวว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องการผู้บริหารที่มีความเป็นธรรมและมีความเสมอภาค ต้องการความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และยังต้องการให้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อความเป็นระเบียบและควมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานทุก ๆ ด้าน ประการสำคัญที่สุดคือความเสมอภาคต้องคู่กับความเปิดเผย ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อย เน้นการบริหารงานที่เรียบง่ายดูแลช่วยเหลือมีความเอื้ออาทรมากกว่าครูผู้สอนของสถานศึกษาขนาดใหญ่มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ และเข้ารับการพัฒนาได้มากกว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก เพราะสถานศึกษามีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะและเพียงพอทั้งยังมีบุคลากรมากพอที่จะเฉลี่ยเพื่อรองรับภาระงานที่เกิดขึ้นกรณีที่มีบุคลากรบางส่วนเดินทางไปอบรมพัฒนาทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับผลกระทบในการบริหารงานหรือด้านการจัดการเรียนการสอน ขณะที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรจำนวนจำกัด และมีงบประมาณบุคลากรน้อย และส่วนใหญ่พยายามที่จะย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่เพื่อหวังความก้าวหน้าหรือความสะดวกสบาย (พรพิมล แม้นญาติ, 2545, หน้า 124)

2.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นอันดับสุดท้าย และเนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีจำนวนมาก ตั้งกระจายไปทั่วพื้นที่ทุกชุมชน และจากการบริหารงานที่งบประมาณการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ จากรัฐเป็นหลัก ซึ่งคิดเฉลี่ยรายหัวของนักเรียนที่ไม่สูงนักเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ต้องใช้สำหรับการเรียนการสอนเป็นหลัก จึงมีปัจจัยพื้นฐานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมจึงไม่แตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ปรากฏว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา

ขนาดกลางที่ซึ่งมีบุคลากรไม่มากนัก และอยู่ระหว่างการขยายตัว ยังขาดความพร้อมอีกมาก เริ่มปรับให้มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติตนและมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละหน้าที่อย่างไม่ชัดเจนพอ ครูต้องทำหน้าที่ทุกอย่างด้วยตนเองนอกเหนือจากงานสอนที่เป็นงานหลัก และทำงานพิเศษตามที่หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานมอบหมายซึ่งบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้มีเวลาออกไปร่วมกิจกรรมในสังคมน้อยลง อีกทั้งครูผู้สอนในสถานศึกษานขนาดกลางอยู่ในสังคมที่ใหญ่กว่ามีประชากรในชุมชนหลายระดับมากกว่าจึงมีการใช้จ่ายเพื่อการครองชีพที่สูงกว่า จึงมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษานขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย ปัญญาโกญ (2539) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ขณะที่ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อย จำนวนบุคลากรน้อย รวมทั้งภาระงานน้อยกว่าสถานศึกษานขนาดอื่น และส่วนใหญ่คนเดียวทำหลายงาน สมาชิกในองค์กรมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมากกว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานขนาดอื่น และเนื่องจากสถานศึกษานขนาดเล็กจะอยู่ในชุมชนขนาดเล็กเป็นสังคมที่พอเพียงเอื้อเฟื้อแก่กัน จากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันจึงสามารถขอความช่วยเหลือแนะนำ ได้สะดวก ทุกคนจึงปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี เมื่อเกิดปัญหาทุกคนจะร่วมมือกันแก้ไขอย่างจริงจัง มีการปรึกษาหารือประชุมร่วมกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา (ธีรยุทธ ประทุมณพรัตน์, 2532, หน้า 22) จึงทำให้ครูในสถานศึกษานขนาดเล็กมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพแบบพอเพียงตามไปด้วย จึงมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษานขนาดเล็ก ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับมากกว่าของครูผู้สอนในสถานศึกษานขนาดกลาง

3. การศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษานขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดฝั่งทะเลตะวันออก ปรากฏว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับแข็งแรง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อถือศรัทธาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในทุกกระดับ จึงต่างเร่งส่งเสริมให้มีการดำเนินการสร้างคุณภาพของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดของการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดแนวดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมาตรา 6 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานในระบบประกันคุณภาพ ดังนั้นทุกสถานศึกษาจึงต้องปรับปรุงศักยภาพของตนในการบริหารงานและทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ อาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ และเวลา ตลอดจนความสนับสนุนจากชุมชน

ให้ทรัพยากรเหล่านั้นมีความคุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินการทุก ๆ ด้านของสถานศึกษา ให้มีสภาพองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและระบบประกันคุณภาพ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สิปปนนท์ เกตุทัต (2541, หน้า 171) ที่กล่าวไว้ว่า การปฏิรูประบบการบริหารศึกษาให้สอดคล้องรองรับกับโฉมหน้าการศึกษาใหม่ นับตั้งแต่การกระจายอำนาจการบริหารศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นที่หลากหลาย การเปิดโอกาสให้องค์การต่าง ๆ ในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบจัดการศึกษาท้องถิ่น และพัฒนาระบบประกันคุณภาพควบคู่กันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ อุปถัมภ์ (2546) ที่พบว่า สุขภาพองค์กรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี หิรัญญากร (2546, หน้า 144) ที่พบว่า สุขภาพองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับสุขภาพสมบูรณ์มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา พยุวงษ์ (2544, หน้า 79) ที่พบว่า สุขภาพองค์กรของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี โรจนพร (2544, หน้า 120) ที่พบว่า สุขภาพองค์กร โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร รุ่งเรือง (2540) ที่พบว่า สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 มีสุขภาพองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541) ที่พบว่า สุขภาพองค์กร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 โดยรวมมีสุขภาพองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อความชัดเจนผู้วิจัยจึงได้เสนอผลและแยกพิจารณาอภิปรายแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

### 3.1 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับแข็งแรง

ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนมีความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับหนึ่ง และยังพบว่าครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสดงว่าครูผู้สอนเกิดความรักความผูกพันและภาคภูมิใจในงานอาชีพครู และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ อาร์รัตน์ หิรัญโร (2532, หน้า 44) อ้างถึงใน วรณี โรจนพร, 2544, หน้า 46-47) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ มีความรัก ความสนใจ มีความกระตือรือร้น และมีความสุข ในการที่ได้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ และอีกปัจจัยหนึ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกัน ในสังคมนั้น ๆ เหตุผลดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้ สุขภาพองค์กรของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ชายทะเลฝั่งตะวันออก โดยเฉพาะด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความร่วมมือ

ร่วมใจ กระตือรือร้น ที่จะเกิดความพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านสูงสุด

3.2 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับแข็งแรง ทั้งนี้เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 ที่มีเจตนารมณ์ที่จะกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ผลักดันให้มีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมุ่งกระจายอำนาจการศึกษา การบริหาร โดยคณะบุคคล การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม ส่งผลให้ต้องเร่งพัฒนาครูและผู้บริหารให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการบริหารงานในรูปแบบนิติบุคคลที่มีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น เพราะผู้บริหารต้องดำเนินการกระตุ้น โน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดตื่นตัว กระตือรือร้น ขอมรับและตอบสนองความคิด ปฏิบัติและพัฒนาปรับปรุง ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา (วรณี โรจนพร, 2544, หน้า 124) ดังนั้นผู้บริหารจึงมีอิทธิพลอย่างมากที่ส่งผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา

3.3 ด้านความมุ่งมั่นวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับแข็งแรง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับแข็งแรงทุกข้อ เมื่อพิจารณาอันดับสภาพองค์การรายข้อ พบว่าข้อผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ อยู่ในอันดับหนึ่ง แสดงว่าครูผู้สอนมีการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารต้องดำเนินการกระตุ้น โน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดตื่นตัว กระตือรือร้น ขอมรับและตอบสนองความคิด ปฏิบัติและพัฒนาปรับปรุง ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับแนวทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกับแนวทางและเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สภาพองค์การของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก อยู่ในระดับแข็งแรง และยังพบว่า สถานศึกษายังมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและสถานศึกษามีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แสดงว่า สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบระเบียบแบบแผน อาศัยความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องมาประกอบเพื่อให้สามารถไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เนื่องจากทุกองค์การต้องมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายร่วมขององค์การ และผู้ที่จะทำให้จุดหมายขององค์การเป็นจริงได้คือสมาชิก ดังนั้นการทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายชัดเจนร่วมกัน ต้องให้ความรู้และช่วยเหลือให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สถานศึกษาจึงต้องจัดทำแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการ และแผนกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นเพิ่มความสามารถทางวิชาการของบุคลากร สอดคล้องกับ ฌฎฐพันธ์ เจริญนันท (2545, หน้า 22) กล่าวถึงการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการ ที่ต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนที่

สำคัญคือ การวินิจฉัยองค์การ การกำหนดแผนพัฒนาองค์การ เหตุผลดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้  
 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก ด้านความมุ่งมั่นวิชาการ  
 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับแข็งแรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ อุปถัมภ์ (2546)  
 ที่พบว่า สุขภาพองค์การ โรงเรียนเอกชนจังหวัดสระแก้ว ด้านความมุ่งมั่นวิชาการ อยู่ในระดับ  
 สมบูรณ์มาก

3.4 ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก  
 สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐคิดตามยอดจำนวนนักเรียน ในค่าเฉลี่ยต่อหัวที่ต่ำ  
 จำเป็นต้องควบคุมงบประมาณในการใช้จ่ายอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะการจัดสรรอัตราบุคลากร  
 เพียงพอกับปริมาณงาน ต้องใช้งบประมาณมาก และผูกพัน ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบคุ้มทุน  
 และประกอบกับบุคลากรมักขาดเป็นบางด้านเช่น สาขาเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือสาขาวิชาเฉพาะ  
 บางด้านอาจมีเกินความจำเป็นเช่นวิชาสามัญ ซึ่งเมื่อคิดค่าเฉลี่ยจำนวนครูกับการะงานสอนแล้วยังมี  
 ค่าต่ำ การจัดจ้างครูเพิ่มจึง ไม่คุ้มกับรายจ่ายที่ต้องเสีย รวมทั้งมาตรการลดจำนวนข้าราชการก็มี  
 ผลกระทบต่อจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ อุปถัมภ์  
 (2546) ที่พบว่า สุขภาพองค์การ โรงเรียนเอกชนจังหวัดสระแก้ว ด้านการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ใน  
 ระดับปานกลาง เนื่องจากต้องควบคุมงบประมาณ ในส่วนของอาคารสถานที่การจัดแบ่งพื้นที่ใน  
 อาคารห้องปฏิบัติการและบริเวณสถานศึกษาอย่างเป็นสัดส่วนและเหมาะสมสามารถใช้ประโยชน์  
 ได้อย่างสูงสุด เนื่องจาก งบประมาณในการก่อสร้างมีจำนวนจำกัดและน้อยมาก ในสถานศึกษาที่มี  
 อาคารเรียนเพียงพอนั้นมีจำนวนน้อย และส่วนมากมาจากสถานศึกษาจัดหาจากบุคคลภายนอก  
 และองค์กรส่วนท้องถิ่นเข้ามาช่วยเหลือ ด้านจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ทันสมัยมาใช้ ในสถานศึกษา  
 ของเอกชนก็เช่นเดียวกัน มีมาตรการควบคุมที่เข้มงวดขึ้น ทั้งทั้งงบประมาณลดลง และราคาสินค้า  
 สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณ พยุงวงษ์ (2544, หน้า 79) ที่พบว่า สุขภาพองค์การของครู  
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 12 ด้านการสนับสนุน  
 ทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง ก็มีข้อจำกัดเช่นกัน และ ข้อท่านได้รับมอบหมายงานตามความ  
 ถนัดและความสามารถของตนในปริมาณที่เหมาะสม อยู่ในระดับแข็งแรง เมื่อพิจารณาอันดับ  
 สุขภาพองค์การรายข้อ พบว่าข้อสถานศึกษาของท่านมีการจัดแบ่งพื้นที่ในอาคารห้องปฏิบัติ  
 การและบริเวณสถานศึกษาอย่างเป็นสัดส่วนและเหมาะสมสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่  
 อยู่ในอันดับหนึ่ง และสถานศึกษาของท่านได้รับการจัดสรรอัตราบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน  
 อยู่อันดับท้ายสุด

3.5 ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับแข็งแรง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก มีพฤติกรรมที่มีความเป็นมิตร เป็นที่พึง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดูแลเอาใจใส่สวัสดิการที่จะได้รับ และยอมรับฟังการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรและนำไปปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งสอดคล้องกับ ธนทพงศ์ ธนพุทธวิโรจน์ (2532) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์สูง และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne) ที่พบว่านอกจากเงินค่าจ้างที่ได้รับแล้ว ความพึงพอใจ ความรู้สึกสบายใจ และมิตรภาพระหว่างคนงานและนายจ้าง มีส่วนช่วยให้งานมีผลสัมฤทธิ์ เป็นที่น่าพอใจ การที่ผู้บริหารมุ่งในผลสัมฤทธิ์ของงานและคุณภาพของงาน จะต้องปรับปรุงศักยภาพของตนในการบริหารงานและทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดในทุก ๆ ด้าน การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ จะทำให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาและร่วมงาน สอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2530, หน้า 231-237) ที่ได้เสนอความคิดว่า วิธีการที่จะสร้างขวัญหรือหัวใจในการทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องหาทางสร้างความพึงพอใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นต่ออาชีพของตน เช่น สร้างให้เกิดความสำนึกในศักดิ์ศรีและภูมิใจในอาชีพ มีความสำนึกว่างานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่าแก่ตัวเองและสังคมส่วนรวม ส่งผลถึงความทุ่มเทในการทำงานและประสิทธิภาพของงาน เนื่องจากครูเป็นผู้มีความรู้ มีความเสียสละและมีความยุติธรรมในตัวเอง สามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อย่างมีเหตุผลได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีสุขภาพองค์การที่แข็งแรง สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา โดยมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการและหลักเกณฑ์ในการทำงานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและภายในองค์กรเอง จะทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ (Miles, 1971, p. 21) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี โรจนพร (2544, หน้า 93) ที่พบว่า สุขภาพองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก อยู่ในระดับดีมาก

4. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก จำแนกตาม ประเภทของสถานศึกษา ประเภทการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ปรากฏว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาของรัฐและของเอกชน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาทุกแห่ง มีความตื่นตัวมากในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาและการติดตามประเมินผลตามระบบประกัน

คุณภาพ มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประเมิน ทั้งจากภายในและภายนอก เนื่องจากเป็น การประเมินตามระบบประกันคุณภาพครั้งแรก ยังไม่มีใครทราบเกณฑ์และทิศทางที่แน่นอน ส่งผล ให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาทั้งระบบในทุก ๆ ด้าน เพราะ หากไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินจะเกิดผลกระทบต่อทัศนคติ ความนิยมของผู้ปกครองและสังคม ชุมชน ที่มีต่อสถานศึกษา สถานศึกษา รวมทั้งบุคลากรและผู้บริหารของสถานศึกษา โดยเฉพาะกับ สถานศึกษาของเอกชน จากปัจจัยดังกล่าว จึงทำให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของ รัฐบาล และของเอกชน โดยรวม และรายด้านเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับแข็งแรง และแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร ของ สถานศึกษารัฐบาลและเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เนื่องจากสถานศึกษา แต่ละประเภทได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐคิดตามยอดจำนวนนักเรียน ในค่าเฉลี่ยต่อหัวที่ต่ำ และในสถานศึกษาของรัฐมีระเบียบข้อบังคับเป็นกรอบในการดำเนินการและมีคณะกรรมการ ตรวจสอบควบคุมการใช้จ่ายอย่างเข้มงวด และเป็นงบประมาณที่ต้องใช้สนับสนุนกิจการในทุก ๆ ด้านของสถานศึกษาต้องมีโครงการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน และเป็นแผนประมาณ การล่วงหน้า หากสถานศึกษาไม่ได้ทำแผนหรือโครงการไว้ ก็จะดำเนินการไม่ได้หรือ ได้แบบล่าช้า แตกต่างจากสถานศึกษาของเอกชนที่มีความคล่องตัวกว่าการปรับเปลี่ยนแผนการใช้จ่ายเงินสะดวก รวดเร็วตรงความต้องการขณะนั้น เนื่องจากสถานศึกษาของเอกชนดำเนินการในเชิงธุรกิจและ ความคุ้มค่าในการบริหารงาน มุ่งเน้นผลงานเนื่องจากเป็นธุรกิจด้านการศึกษา มีงบประมาณที่ สามารถอนุมัติเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วเมื่อเห็นว่าเหมาะสม ในด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่ โรงเรียนจะให้ความสำคัญและสนับสนุน (โกเมศ กุลอุดม โภคากุล, 2546, หน้า 62) ที่จะปรับปรุง หรือมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์การ ผลสัมฤทธิ์และผลงานความสำเร็จของสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของครูผู้สอนและบุคลากรของสถานศึกษา ดังนั้น การสนับสนุนทรัพยากร จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น การเพิ่มการประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานครู การทำ เทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา และประกอบการเรียนการสอน

4.2 เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน พบว่า สุขภาพองค์การโดยรวม และรายด้านเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการสนับสนุนทาง ทรัพยากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก การดำเนินการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเร่งทั้งการปฏิรูประบบการผลิต การสรรหา และพัฒนาครูอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเตรียมรองรับการประเมินตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ด้วยเหตุนี้

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากย่อมเกิดความเชื่อมั่น มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีจิตใจที่หนักแน่นต่อความวุ่นวายสับสนด้านการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีความเข้าใจ และคุ้นเคยกับระบบการบริหาร สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี สามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรรณิโรจนพร, 2544, หน้า 126) นอกจากนั้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทำให้คนมีโอกาสดูแลเรียนรู้ เกิดความเข้าใจมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนและถูกต้อง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (สกลพร สังวรกาญจน์, 2529, หน้า 19) ดังนั้นจึงทำให้ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้ถึงสภาพองค์การของสถานศึกษาว่ามีความแข็งแรง ซึ่งมากกว่าสภาพองค์การของสถานศึกษาในการรับรู้ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วรรณิ พยุวงษ์ (2544) ที่พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 12 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิ โรจนพร (2544) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก ที่พบว่า สภาพองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับการวิจัยของ พินรัชต์ งานไ (2544) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยสภาพองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่มีผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มีสภาพองค์การสูงกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก สอดคล้องกับการวิจัยของ พรณี สุวดี (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยเกี่ยวกับขนาดโรงเรียนพบว่าสภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.3 เปรียบเทียบสภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงา

ตะวันออก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสภาพองค์การของสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับแข็งแรง สภาพองค์การของสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับแข็งแรง ยกเว้น ด้านการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน จะมีจำนวนนักเรียน

ต่างกัน ส่งผลถึงจำนวนเงินงบประมาณที่สนับสนุนจากรัฐบาลด้านต่าง ๆ เช่น จำนวนบุคลากร ความพร้อมด้านวัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เงินสนับสนุนด้านสาธารณูปโภค ต่าง ๆ ซึ่งคิดคำนวณจากยอดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ เงินจากการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ของสถานศึกษาดังนั้นสถานศึกษายขนาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนนักเรียนมากกว่าจึงมีความพร้อมมากกว่าสถานศึกษายขนาดอื่น ๆ ในด้านทรัพยากร จำนวนบุคลากร ส่วนสถานศึกษายขนาดเล็ก ถึงมีทรัพยากรน้อยแต่ก็มีจำนวนนักเรียนที่ต้องพัฒนาน้อยด้วย และจำนวนครูผู้สอนน้อยและมีความสนิทสนมใกล้ชิดกันมากกว่ามีการช่วยเหลือ แบ่งปัน เอื้ออาทรต่อกันมีมาก สุขภาพองค์การของสถานศึกษายขนาดเล็กจึงสูงกว่าสถานศึกษายขนาดกลางเล็กน้อย สำหรับในสถานศึกษายขนาดกลางที่มีการพัฒนางานอยู่ระหว่างสถานศึกษายขนาดเล็กกับขนาดใหญ มีการสนับสนุนงบประมาณอย่างจำกัดในขณะที่ภาระงานมากขึ้นใกล้เคียงกับสถานศึกษายขนาดใหญ่ จึงต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด ในบางเรื่องอาจไม่สามารถทำได้จึงส่งผลให้สถานศึกษายขนาดกลางมีบริหารงานที่ยากลำบากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิ โจนพร (2544) ที่พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของ พรรณี สุวดี (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับขนาดโรงเรียนพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ อรรถัย คุณะสารพันธ์ (2541) ที่พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ มีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 ระหว่างสถานศึกษายขนาดใหญกับขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน มีสุขภาพองค์การ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ยกเว้นด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษายขนาดใหญ่จะมีที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมืองขนาดใหญ ที่มีความพร้อมทั้งทางเศรษฐกิจและสาธารณูปโภคที่ครบครัน มีการดูแลจากชุมชนอย่างดี มีความสะดวกสบายในการคมนาคม มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีความปลอดภัย ทั้งยังมีงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาจากในชุมชนหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนเป็นจำนวนมาก ทั้งในรูปของวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน และงบประมาณบุคลากรจัดจ้างครูพิเศษมาสนับสนุนให้มีการใช้วิธีการเทคนิคและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการการสอน และได้รับการอบรมพัฒนาคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งสถานศึกษาขนาดใหญ่มักเป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงจึงต้องรักษามาตรฐานและฐานะในสังคมไว้ ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงสร้างเสริมสภาพองค์การให้เข้มแข็งอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งขนาดใหญ่ยังได้รับการกำหนดจากหลายหน่วยงานเป็นสถานศึกษาต้นแบบหรือเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารที่มารับบริหารงานจึงถูกคัดเลือกอย่างรอบคอบให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงเก่งทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี โรจนพร (2544, หน้า 123) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก ที่พบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านอิทธิพลของผู้บริหารมีค่าสูงสุด และเนื่องจากการบริหารงานสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการบริหารงานที่เป็นระบบมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ขณะที่สถานศึกษาขนาดกลาง จะมีที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่เล็กกว่า จำนวนเงินงบประมาณรายหัวที่รัฐสนับสนุนรวมแล้วมีจำนวนจำกัด ซึ่งต้องใช้สำหรับการเรียนการสอนเป็นหลัก อีกทั้งในสถานศึกษาขนาดกลางจะเป็นที่มุ่งหวังของผู้ปกครองและนักเรียนที่ไม่มีโอกาสเข้าเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จึงต้องรองรับนักเรียนจากบริเวณที่ห่างไกลออกไปจากชุมชนใกล้เคียง จึงเป็นที่รวมของปัญหาในทุก ๆ ด้าน ด้วยจำนวนบุคลากรจำนวนน้อยกว่า เมื่อเทียบกับปริมาณงานจึงเป็นภาระที่หนักมาก และเนื่องจากการขยายโอกาสทางการศึกษาให้รัฐต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เยาวชน 12 ปี จึงทำให้นักเรียนอยู่ในระบบการศึกษาเพิ่มมากขึ้นแบบสะสมตลอดระยะเวลา 3 ปี ทำให้สถานศึกษาไม่เพียงพอต้องมีการปรับขยายสถานศึกษาขนาดกลางที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ซึ่งมีศักยภาพมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้สามารถเปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3, 4 ได้เพิ่มขึ้น จากเหตุผลข้างต้นจึงทำให้สถานศึกษาขนาดกลางมีภาระงานที่หนักกว่าเดิมมาก เนื่องจากต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อตอบสนองนโยบายการศึกษาชาติ ความพร้อมในการดำเนินการไม่เท่ากันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ เหตุนี้จึงพบว่า สภาพองค์การของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีปัจจัยหลักมาจากปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกมั่นใจมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความเชื่อถือในความสามารถของผู้บริหาร ความรู้สึกในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่เหมือน ๆ กันในทุกขนาดของสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบจึงไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.2 ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน

ได้แก่ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการเน้นวิชาการ มีสภาพองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ยกเว้น ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ และ ด้านขวัญและกำลังใจใน

การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษานขนาดใหญ่ซึ่งมี  
 สุขภาพองค์กรโดยรวมที่แข็งแกร่งกว่าสถานศึกษานขนาดเล็ก ดังปัจจัยข้างต้น และเนื่องจาก  
 สถานศึกษานขนาดใหญ่ส่วนมากเป็นสถานศึกษาประจำจังหวัดที่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร  
 อย่างเพียงพอ และเป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ จึงมีการดำเนินการที่เป็นระบบระเบียบ  
 เน้นความรู้ความสามารถทางวิชาการครูผู้สอนเป็นผู้มีประสบการณ์มาก และได้รับการพัฒนา  
 อย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมในการเป็นวิทยากรให้ความรู้ เป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ได้  
 ประกอบกับได้รับแรงผลักดันจากผู้ปกครองและสังคมที่จะให้สถานศึกษามีคุณภาพ รวมทั้ง  
 ผู้บริหารมีประสบการณ์มากและมีศักยภาพสูงเข้าใจวิธีการบริหารงานในองค์กรขนาดใหญ  
 ส่วนสถานศึกษานขนาดเล็ก มีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรน้อย เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรน้อย  
 จำนวนนักเรียนน้อย สามารถที่จะแบ่งปันการใช้งานได้พอเพียง โดยใช้ทรัพยากรที่น้อย ดังนั้น  
 การขอความร่วมมือสนับสนุนจากองค์กรชุมชนได้ยากกว่า และสถานศึกษานขนาดเล็กอยู่ในสังคม  
 ที่เรียบง่ายชุมชนไม่ค่อยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการมากนัก และสถานศึกษานขนาดเล็กเป็น  
 สถานศึกษาในช่วงชั้นที่ 1, 2 เป็นส่วนใหญ่ซึ่งการศึกษามีความคาดหวังในเรื่องของการสร้างเสริม  
 ประสบการณ์ชีวิตและเตรียมความพร้อม ภาระงานจึงเป็นการดูแลนักเรียนให้มีความสุขและ  
 ปอดคล้องมากกว่าการจะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กร  
 ระหว่างสถานศึกษานขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุน  
 ทรัพยากร และด้านการเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

#### 4.3.3 ระหว่างสถานศึกษานขนาดเล็กกับขนาดกลาง โดยรวม และรายด้าน

มีสุขภาพองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์  
 ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ และด้านอิทธิพลของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติ ( $p < .05$ ) ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพโดยรวมทั่วไปของสถานศึกษานขนาดเล็ก จะตั้งอยู่ในชุมชน  
 ขนาดเล็ก และอยู่ห่างความเจริญทางเศรษฐกิจ หรืออยู่ใกล้สถานศึกษาที่มีชื่อเสียงในด้านคุณภาพ  
 และสถานศึกษานขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ที่มี  
 นักเรียนมาจากชุมชนรอบ ๆ สถานศึกษา มีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรน้อย เนื่องจากมีจำนวน  
 บุคลากรน้อย จำนวนนักเรียนน้อย สามารถที่จะแบ่งปันการใช้งานได้พอเพียง โดยใช้ทรัพยากร  
 ที่น้อย และสถานศึกษานขนาดเล็กอยู่ในสังคมที่เรียบง่าย และ เป็นสถานศึกษาในช่วงชั้นที่ 1, 2  
 เป็นส่วนใหญ่ ภาระงานจึงมีบริบทที่แตกต่างกับสถานศึกษานขนาดกลาง ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า  
 และตั้งอยู่ในชุมชนใหญ่กว่าและยังต้องพัฒนาเป็นสถานศึกษาในระดับสูงขึ้น ประกอบกับผู้บริหาร  
 ในสถานศึกษานขนาดกลางจะได้รับการโยกย้ายขึ้นมาจากสถานศึกษานขนาดเล็กกว่าในการบริหารงาน  
 จึงต้องใช้เวลาปรับตัวในช่วงแรกเนื่องจากมีภาระงานที่ต้องตัดสินใจมากขึ้นจึงทำให้การบริหารงาน

ยังเต็มไปด้วยความไม่มั่นใจและยังมุ่งที่จะย้ายไปสถานศึกษาที่ขนาดใหญ่กว่าเพื่อความก้าวหน้า ซึ่งเมื่อเปลี่ยนผู้บริหารก็จะทำให้ นโยบายและเป้าหมายบางส่วนเปลี่ยนแปลงไปงานที่ทำอยู่จึงเกิดการชะงักงันและต้องเริ่มใหม่ จึงพบว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษานขนาดเล็ก ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ และด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ สูงกว่าของสถานศึกษานขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

5. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพังงาและตะวันออก ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การสถานศึกษา ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งหมายความว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนทุกด้านล้วนมีส่วนส่งเสริมให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความเข้มแข็งทั้งสิ้น แสดงว่า เมื่อครูผู้สอนของสถานศึกษามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ก็จะส่งผลให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความแข็งแรงขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี โรจนพร (2544) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) เช่น เมื่อครูผู้สอนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาของสังคม และเพื่อให้ครูสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันและสำเร็จตามนโยบายการจัดการศึกษา จำเป็นที่ครูจะต้องมีระเบียบการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน ผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามระเบียบเดียวกันจะทำให้เกิดความเป็นธรรมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หากการปฏิบัติงานไม่มีระเบียบหรือคำสั่งรองรับงานที่ได้ก็จะไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเปล่าประโยชน์ ระเบียบทั่ว ๆ ไปที่ต้องมี เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการรับสวัสดิการรักษาพยาบาล การลา ระเบียบว่าด้วยการขอผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งหากสถานศึกษาไม่ส่งเสริมให้ครูทราบถึงระเบียบเหล่านี้จะทำให้ครูเสียประโยชน์ที่พึงได้ไปจำนวนมาก ทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานลดลง ส่งผลถึงสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ลดลงด้วย สอดคล้องกับ

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546, หน้า 42) ที่กล่าวว่าองค์การที่ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก ที่จำเป็นต้องใช้ชีวิตร่วมกันด้วยความสุขสงบไม่เกิดปัญหา สมาชิกจึงจำเป็นต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม หรือ เมื่อครูผู้สอนได้รับการพัฒนาความสามารถของบุคคล ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการอบรมศึกษาดูงาน จะทำให้ครูผู้สอนสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาของตนเองทั้งยังสามารถแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาได้ ส่งผลให้สภาพของสถานศึกษามีความเข้มแข็ง ทั้งยังจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรักและผูกพันกับสถานศึกษา มีความภูมิใจในงานอาชีพครูและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้สภาพองค์การของสถานศึกษามีความแข็งแกร่งตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่พบว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ นอกจากนี้การพัฒนาความสามารถของบุคลากรยังจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานช่วยสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะให้บังเกิดขึ้น เป็นผลให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ (มุสสตี สัตยานะ, 2521, หน้า 100) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร รุ่งเรือง (2540) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 ที่พบว่า สภาพองค์การในแต่ละมิติและโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกตามสถานที่ตั้งและประเภทของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ศรีสุวรรณ (2543) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพองค์การของสถานตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮิร์ชเบอร์ก มุสเนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1956, p. 113) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมซึ่งเป็นด้านที่ต่ำที่สุด

ต้องเร่งปรับปรุงพัฒนา โดยเฉพาะในสถานศึกษาของรัฐบาลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสถานศึกษาของเอกชน

2. การศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนสูงกว่าสถานศึกษาของรัฐบาลเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาปรับปรุงเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาของรัฐบาลซึ่งเป็นสถานศึกษาหลักของเยาวชน ให้ดีขึ้น

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก ให้มีศักยภาพในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายในการปฏิรูปการศึกษาได้ด้วยการเสริมสร้างสภาพองค์การของสถานศึกษาให้แข็งแกร่งมากขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประสิทธิภาพของงาน

4. การศึกษาสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออกพบว่า ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่ต่ำที่สุดต้องเร่งปรับปรุงพัฒนา โดยเฉพาะในสถานศึกษาของรัฐบาลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสถานศึกษาของเอกชน

5. การศึกษาพบว่าสภาพองค์การของสถานศึกษาของเอกชนสูงกว่าสถานศึกษาของรัฐเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าส่งผลถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาปรับปรุงเพื่อสร้างสภาพองค์การของสถานศึกษาของรัฐซึ่งเป็นสถานศึกษาหลักของเยาวชนให้ดีขึ้น

6. จากผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษานขนาดกลางมีปัญหาทั้งคุณภาพชีวิตและสภาพองค์การ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดพังงาและตะวันออก ที่กำกับดูแลควรเร่งช่วยเหลือปรับปรุงส่งเสริมเป็นกรณีพิเศษ

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษานขนาดกลาง ในจังหวัดพังงาและตะวันออก

2. ควรศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาและตะวันออก ในอนาคต

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษา ในสถานศึกษานขนาดกลาง ในจังหวัดพังงาและตะวันออก

4. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสภาพองค์การของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพังงาและตะวันออก

5. ควรศึกษาแนวทางเสริมสร้างสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านสนับสนุนทางทรัพยากร และด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์

6. ควรศึกษาแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต  
กับการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University