


คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ณัฐฐา แดงคำ


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กรกฎาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

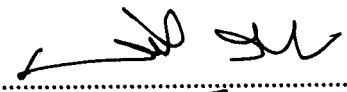
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ ณีฎฐา แต่งคำ จบนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวิชิตระกุล)

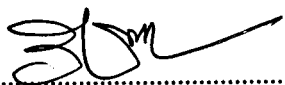
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวิชิตระกุล)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรณ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 4 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องด้วยผู้วิจัยได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญา ชีระวิชิตระกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.ชัยพนธ์ รักราม และดร.สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัย ได้รับความรู้ แนวทางในการศึกษาค้นคว้า และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ อย่างดียิ่ง จึงขอกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ตฤณ กิตติการอำพล อาจารย์ภาควิชาการจัดการเรียนรู้อมหาวิทยาลัย บูรพา นายวิษณุ ผสมทรัพย์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบางละมุง วุฒិการศึกษา มหาลัยมหิดล (การบริหารการศึกษา) และนายจักรกฤษ เลื่อนกฐิน ครูชำนาญการ ครูโรงเรียน บางละมุง วุฒิศึกษามหาลัยมหิดล (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ สนับสนุนผลักดันและเป็นกำลังใจในการจัดทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลงได้ด้วยดี คุณค่าและ ประโยชน์อันเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บุพการีและบูรพาจารย์ที่ได้กรุณา อบรมสั่งสอนให้มีความรักความเมตตาและประสิทธิประสาทวิชาการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนสามารถ ทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ณัฐฐา แดงคำ

58990028: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงานของครู/ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ัญญา แต่งคำ: คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS INFLUENCING EFFECTIVNESS OF BANGLAMUNG SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สฎายุ ชีระวนิชตระกูล, กศ.ด. 119 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่ง 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.24-0.81 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแบบสอบถามประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.59-0.86 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .702 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์หือทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิต 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 54.20 โดยเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .631 + .370 (X_2) + .300 (X_3) + .215 (X_4)$$

$$Z_{\hat{Y}} = .411(Z_2) + .328 (Z_3) + .253 (Z_4)$$

58990028: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS/ INFLUENCING EFFECTIVENESS OF BANGLAMUNG SCHOOL/ THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

NATTA TANGKUM: THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS INFLUENCING TO EFFECTIVENESS OF BANGLAMUNG SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISOR: SADAYU TEERAVANITTRAKUL, Ed.D. 119 P. 2017.

This research was to examine the quality of work life of teachers influencing effectiveness of Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18. The population used in the research were consisted of 100 School administrators and teachers in Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18 in the 2016 academic year. The research instrument was a five -rating-scale questionnaire which was spalted into 2 parts: Part 1 asking to questions about the quality of work life of Banglamung teachers Its discriminative power was between 0.24-0.81 and Reliability was at .95. Part 2 surveying school effectiveness asking 20 questions. Its discriminative power was between 0.59-0.86 and Reliability .97 Data was analyzed using Mean ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation ( $SD$ ), and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The result of the study were as follows

1. The quality of work life of teachers of Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18 was reported at a high level both in general and all aspects. It was found that very good for 7 facets and good 1 facet.

2. The effectiveness of Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18 was reported at a high level both in general and all aspects of the study.

3. The relationship between the quality of work life of teachers and the effectiveness of Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18 had a positive resnet at a medium level both in general and all aspects. It was statistically significant at .05 levels.

4. The results of the data analysis in the influence the quality of work life of teachers affecting to effectiveness of Banglamung School under the Secondary Educational Service Area Office 18. It was found that variable of quality of life had 3 variants, Social relevance, Safe and healthy, and the Growth and security. Can prediction of effectiveness of school. Totally was 54.20% by raw score equation and standard score equation as below.

$$\hat{Y} = .631 + .370 (X_8) + .300 (X_3) + .215 (X_4)$$

$$Z_r = .411(Z_5) + .328 (Z_3) + .253 (Z_1)$$

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพทั่วไปของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18.....	9
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
แนวคิดหลักการของประสิทธิผลของโรงเรียน.....	24
ผลของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน... งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32 38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก.....	103
ภาคผนวก ข.....	107
ภาคผนวก ค.....	116
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	119

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายด้าน.....	53
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม.....	54
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน.....	55
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร.....	56
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน.....	57
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการบูรณาการสังคม.....	57
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน.....	58
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	59

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม.....	60
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน.....	61
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	62
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก.....	63
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา.....	64
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถแก้ปัญหาใน สถานศึกษา.....	65
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างคุณภาพชีวิต ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18.....	66
17 อำนวยการพยากรณ์ตามลำดับขั้นตอนของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ ที่ดีที่สุดจากคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	67
18 ค่าอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จากคุณภาพชีวิตครู.....	68
20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 .....	117
21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 .....	118

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่น ประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน บุคคลที่มีบทบาทสำคัญเพื่อพัฒนาคน คือ “ ครู ” ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่การทำงานของครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในการสร้างคน ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ ครูต้องมีคุณลักษณะที่ดี คือ มีความสามารถในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอุดมการณ์และวิญญานของความเป็นครู เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานในหน้าที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (นันทกานต์ ชื่นอารมณ์, 2545, หน้า 2)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู หมายถึง สภาพการทำงานของบุคลากรครูในโรงเรียน ที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนตัวบุคคลและความสัมพันธ์กับโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากรครูและชุมชนได้รับรู้ และแสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยมที่มีต่อสังคมภายนอกโรงเรียน อีกทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนความสามารถครู ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน (รุ่งนภา สันติศิริจันทร์, 2551, หน้า 20)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพดีไปด้วย หากว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาดี แสดงว่าครูย่อมมีความสุขในการทำงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในระดับสูง และส่งผลต่อคุณภาพความรู้ที่นักเรียนได้รับจากครูทั้งในด้านการฝึกทักษะ ประสบการณ์การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การใช้เหตุผล ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่จะบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (มุขิตา เครือวัลย์, 2555, หน้า 2)

เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีขวัญและกำลังใจ มีความสุข มีความผูกพันต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ซึ่งหากขวัญและกำลังใจเป็นไปในทางบวก เช่น กระตือรือร้น ใฝ่ใจ ทุ่มเทมุ่งมั่น รวมไปถึง พฤติกรรม ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากขวัญและกำลังใจเป็นไปในทางลบพฤติกรรมที่ตามมา ก็จะเป็นพฤติกรรมในเชิงลบ เช่น เฉื่อยชา ปล่อยปละละเลย ไม่นำพา ขาดความเอาใจใส่ในงาน และลดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรลง (สฤณี ธีระวณิชตระกูล, 2553, หน้า 88)

จากการศึกษารายงานประเมินตนเองของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโรงเรียนบางละมุงเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 เป็นจำนวนมาก การจัดการเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างส่งผล กระทบต่อการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะ ครูผู้สอนจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขต การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เป็นตัวทำนายนามมี ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนตลอดจนใช้ เป็นข้อมูลในการวางแผนและนโยบายเพื่อจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และจากงานวิจัยที่ได้ศึกษามาพบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยองค์ประกอบของตัวกำหนด คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจากแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974, p. 12 อ้างถึงใน มุขिता เกรือวัลย์, 2555, หน้า 1) แบ่งเป็นปัจจัยย่อย ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม

ในส่วนของการศึกษาประสิทธิผลผู้วิจัยได้เลือกจะศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตาม กรอบแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398 อ้างถึงใน เกชา มีสวน, 2556, หน้า 2) ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความสามารถผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

### คำถามของการวิจัย

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. ตัวแปรใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

### สมมติฐานของการวิจัย

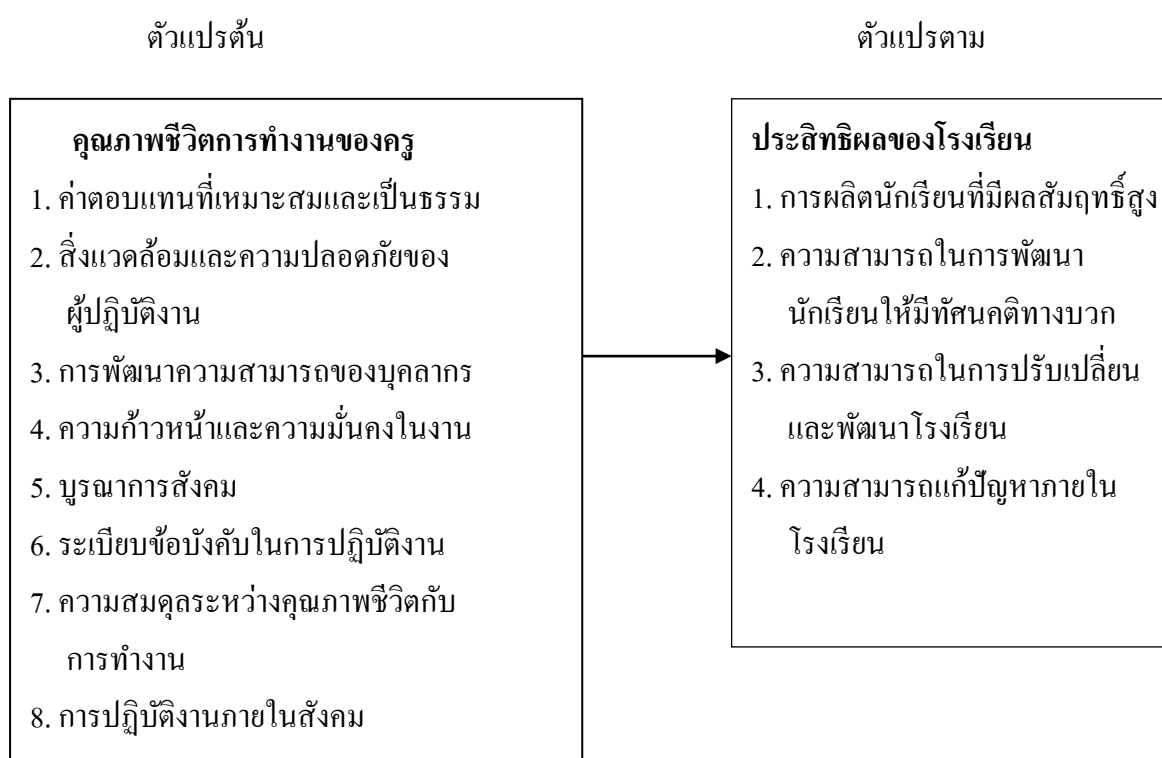
1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน บางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

### กรอบความคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบความคิดการวิจัยโดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู



โดยองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจากแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974, p. 12 อ้างถึงใน มุทิตา เกรือวัลย์, 2555, หน้า 1) และศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398 อ้างถึงใน วรรณิการ์ ทับจีน, 2557, หน้า 4) มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 130 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 รวม 100 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 4 คน และครู 96 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน สม โภชน์ อเนกสุข, 2553, หน้า 212) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร รายละเอียดด้านตัวแปร มีดังต่อไปนี้

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3.1.1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3.1.1.2 สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

3.1.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคลากร

3.1.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.1.1.5 การบูรณาการสังคม

3.1.1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

3.1.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3.1.1.8 การปฏิบัติงานภายในสังคม

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุงประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.2.1.1 การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในปีการศึกษา 2559 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและประสิทธิภาพของโรงเรียนต่อไป

2. ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย กำหนดมาตรฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครูให้สูงขึ้นอันจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่สูงขึ้น

3. ทำให้ทราบองค์ประกอบที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถใช้เป็นข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ต่อไป

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน หรือหน่วยงาน สถาบัน องค์กรนั้น ๆ ซึ่งความพึงพอใจนั้นตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลสามารถทำงานด้วยความเต็มใจมีความสุขกับงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเกณฑ์ชี้วัดการทำงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ความรู้สึกที่ครูพึงพอใจในเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเพียงพอและเป็นธรรมตามมาตรฐานสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายกันแล้วรู้สึกไม่แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความปลอดภัยในด้านชีวิตและทรัพย์สิน ถูกสุขลักษณะเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งผลดีต่อสภาพจิตใจและร่างกาย

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึงการเปิดโอกาสให้กับครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา โดยได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในด้านการอบรม การนิเทศ ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถของตน และนำความรู้ความสามารถที่เข้ารับการพัฒนานั้นมาพัฒนาตนเองและองค์กร

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนความรับผิดชอบในงานที่ทำมากขึ้นและงานนั้นประสบความสำเร็จตามที่วางแผนมีความมั่นคงในงานและงานที่ได้รับส่งผลให้อาจได้เลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับการระงานที่สูงขึ้นเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตน

1.5 ด้านบูรณาการสังคม หมายถึง ความรู้สึกของครูกับการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน ผู้อื่นและสังคม เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างมีแบบแผน การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานและช่วงเวลาในการพักผ่อนจากงาน มีการจัดการแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม

1.8 ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบททางชุมชน สังคม และวัฒนธรรม มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานกิจกรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาประกอบด้วย

2.1 สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการการเรียนการสอนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยรูปแบบและเครื่องมือที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

2.2 สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการกิจกรรมการศึกษาในโรงเรียนที่สามารถพัฒนานักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี มีเหตุผล และทำให้นักเรียนรู้จักตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

2.3 สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับนักเรียน และสภาพสังคมปัจจุบัน

2.4 สามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของครูที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยเครื่องมือและข้อมูลข่าวสารประกอบการแก้ปัญหา เพื่อให้ปัญหาได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน และรองผู้อำนวยการ โรงเรียนบางละมุง
4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนหรืองานอื่น ๆ ของ โรงเรียนบางละมุง เช่น งานการเงิน งานธุรการ เป็นต้น ในปีการศึกษา 2559
5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
6. สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง หน่วยงานของรัฐภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ร่วมกับสถานศึกษารวมถึงรับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 คู่แล้วรับผิดชอบในเขตจังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสรุปเป็นสาระสำคัญ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนบางละมุง
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ผลของปัจจัยคุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### สภาพทั่วไปของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

#### เขต 18

โรงเรียนบางละมุงตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2491 โดยกระทรวงศึกษาธิการอนุมัติให้ชื่อว่า โรงเรียนบางละมุง โดยใช้อักษรย่อว่า “ช.บ. 10” ยังไม่มีอาคารเรียนในช่วงแรก อาศัยเรียนที่โรงเรียนบ้านนาเกลือหรือปัจจุบันคือ โรงเรียนเมืองพัทยา 2 โดยเปิดให้มีการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เท่านั้น และจัดการเรียนการสอนแบบสหศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2492 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ 4 ห้องเรียนในที่ราชพัสดุ 18 ไร่ และได้เปิดทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่อ โดยในปี พ.ศ. 2520 กระทรวงศึกษาธิการได้ให้เปิดทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจนถึงปัจจุบัน (โรงเรียนบางละมุง, 2559, หน้า 1-2)

โรงเรียนบางละมุงปัจจุบันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปัจจุบันเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 50 ห้อง มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่ายดังต่อไปนี้ คือ

1. รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ
2. รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคล
3. รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานทั่วไป
4. รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานงบประมาณการเงินและสินทรัพย์

การบริหารโรงเรียนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา (โรงเรียนบางละมุง, 2559, หน้า 120-122)

#### วิสัยทัศน์

มุ่งเน้นคุณธรรม เลิศล้ำวิชาการ สานสู่สากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ใส่ใจสุขภาพและสิ่งแวดล้อม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ รักความเป็นไทย ใส่ใจสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา
3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพเพื่อบริการทางการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
4. ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในบริหารจัดการและการเรียนรู้
5. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

#### เป้าหมาย

1. นักเรียน นักเรียนมีคุณภาพด้านความรู้และมีทักษะการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างปลอดภัยมีความสุข และมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา
2. ครู ครูเป็นมืออาชีพมีการพัฒนาตนเองและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน
3. โรงเรียน การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาลและจัดการเรียนการสอน  
เน้นห้องเรียนคุณภาพ
4. ชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วม เชื่อมมั่นและยอมรับในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

ไฟ้เรียนรู้

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

เป็นเลิศทางวิชาการ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ รักความเป็นไทย ใส่ใจ

สุขภาพอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นมืออาชีพเพื่อบริการทางการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1

เพิ่มโอกาสทางการศึกษาพัฒนาความสามารถเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะการดำรงชีวิตได้ตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 2

พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดเรียนรู้เชิงบูรณาการส่งเสริมความสามารถ

สู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3

สร้างเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพมีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างเท่าทันโลก

กลยุทธ์ที่ 4

สร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการ โรงเรียนที่ดี คล่องตัว มีประสิทธิภาพส่งผลให้ นักเรียนพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

กลยุทธ์ที่ 5

เพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้และบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 6

ระดมสรรพกำลังสร้างภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์ที่เข้มแข็ง อันเกิดจากพลังการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรประชาสังคมในรูปแบบของผู้อุปถัมภ์และผู้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา



### เป้าหมาย

1. นักเรียน: นักเรียนมีคุณภาพด้านความรู้และมีทักษะการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างมีความสุข
  2. ครู: ครูเป็นมืออาชีพมีการพัฒนาตนเองและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน
  3. โรงเรียน: การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาลและจัดการเรียนการสอนเน้นห้องเรียนคุณภาพ
  4. ชุมชน: ชุมชนมีส่วนร่วม เชื่อมั่นและยอมรับในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
- โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จัดการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 การบริหารโรงเรียน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป้าหมายสำคัญของโรงเรียนคือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ รักความเป็นไทย ใส่ใจสุขภาพอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นมืออาชีพ เพื่อบริการทางการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

### หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### ความหมายคุณภาพชีวิต

ผู้วิจัยจะนำเสนอความหมายของคุณภาพชีวิต โดยมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ดังนี้ รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เศรษฐกิจบุคคลหรือครอบครัว เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง เพื่อแต่ผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2553, หน้า 3) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ทั้งกับตนเอง สังคม และประเทศชาติ

โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 80) ได้สรุปคุณภาพชีวิตว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้ครูมีกำลังใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ครูมีความรู้สึที่ดีต่อโรงเรียน และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา ส่งผลถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพ

ปวีณา บัวชูก้าน (2555, หน้า 20) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคล มีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

มุทิตา เกรือวัลย์ (2555, หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในการดำรงชีวิต ที่มีลักษณะความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รวมถึงสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายในชีวิต

ยูเนสโก (UNESCO, 1978, p. 89) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยชี้ให้เห็นว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัย และรายได้

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขา ภายใต้บริบทของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคมวัฒนธรรมและความหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับพวกเขาเป็นแนวคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับความเป็นอิสระสัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม

เบนเนทท์ (Bennet, 1975, p. 1 อ้างถึงใน มุทิตา เกรือวัลย์, 2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บุคคลมีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย สุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจดี สังคมดี สนใจการเมือง ส่วนที่ 2 บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานใน

การตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต มีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ ที่จะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลภายใต้ สังคม วัฒนธรรม หรือองค์การ ได้อย่างปกติสุข สามารถดำเนินชีวิตและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับสังคมได้ ส่วนในด้าน ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความสมบูรณ์แข็งแรงเป็นไปด้วยดีสมดุลกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

### คุณภาพชีวิตการทำงาน

สำหรับความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้ เดลาโมเต้และทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984, pp. 2-3 อ้างถึงใน ปวีณา บัวชูก้าน, 2555, หน้า 20) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุมไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่แคบที่สุด หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเชิงมนุษย (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในประเทศสแกนดิเนเวียหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (Democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศแกนดิเนเวีย หรือ Hatarakigai ในญี่ปุ่นซึ่งชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นใน การปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

เดวิส (Davis, 1977, p. 53) ได้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มาปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์

ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1993) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การตอบสนองแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรและความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

มอนดี้และนีโอ (Mondy & Neo, 1996) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานจากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ

ผจญ เถลิงสาร (2540, หน้า 22) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หากเวลาส่วนมากในชีวิตการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตัวเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมนับได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลนั้นให้มีความสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

นิคม กันตะคะนันท์ (2548, หน้า 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคล ต่อการทำงานในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของชีวิตให้สมบูรณ์ขึ้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องานโดยใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นชีวิตที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 74) ได้สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจ โดยตัวเองเป็นผู้กำหนดซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลิตผลงานดีขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน หรือหน่วยงาน สถาบัน องค์กรนั้น ๆ ซึ่งความพึงพอใจนั้นตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกาย และจิตใจทำให้บุคคลสามารถทำงานด้วยความเต็มใจมีความสุขกับงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ผู้วิจัยจึงจะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

เลวิน (Lewin, 1981, pp. 37-53) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีการพิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978, p. 89) ได้อธิบายถึงปัจจัยหลายประการที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพ อนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรที่อยู่อาศัย การตั้งถิ่นฐาน รายได้ ค่านิยม ศาสนา นโยบาย กฎหมาย และปัจจัยทางจิตวิทยา สิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตนั้น นอกจากวัตถุประสงค์ที่สนองประโยชน์ในด้านการทำให้เกิดการอยู่ดีกินดี เช่น อาหารที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ แล้วยังหมายถึงสิ่งที่เป็นนามธรรมที่ทำให้ชีวิตมีค่า และมีความหมายอีกด้วย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 (2545-2549) มีวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างค่านิยมร่วมที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย เพื่อพัฒนาสู่ “สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ” ใน 3 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544)

1. สังคมคุณภาพ ที่ยึดหลักความสมดุลพอดีและพึ่งตนเองได้ โดยสร้างคนดีคนเก่งที่มีความรับผิดชอบพร้อมด้วยคุณธรรม ครอบครัวยุคใหม่มีความอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งน่าอยู่ การพัฒนาที่มีความสมดุลกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจมีเสถียรภาพเข้มแข็ง ได้มีการกระจายรายได้ อย่างเป็นธรรม และมีระบบการเมืองการปกครองที่ดี

2. สังคมแห่งภูมิปัญญาการเรียนรู้ ที่จะต้องสร้างโอกาสและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้คนไทยทุกคน คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเสริมสร้างฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน ที่มีการดำรงไว้ซึ่งคุณค่าเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทยที่เกื้อกูลและพึ่งพากันรักษาไว้ซึ่งสถาบันครอบครัวพัฒนาเครือข่ายชุมชนให้เข้มแข็งตลอดจนมีการดูแลช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและคนยากจนในสังคม

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 235-238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation)

ค่าจ้างเพียงพอที่จะใช้ดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)

ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งอาจก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี โดยควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities)

งานที่ควรกระตุ้นโอกาสที่จะใช้ประโยชน์อื่น ๆ และทำให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมและรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและมีความรู้สึกที่ท้าทายเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรดูความสำคัญต่าง ๆ

ดังนี้

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และสามารถขยายหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานของตนในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในแขนงงานของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่า

ประสบความสำเร็จและรู้สึกว่าตนมีคุณค่า ซึ่งจะมีผลให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระและรู้สึกว่าชุมชนและสังคมมีความสำคัญและให้ความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนเองต่อสาธารณชน

มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นภายในองค์กรและมีความรู้สึกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานควรมีแนวทางอย่างไร คำตอบของคำถามนั้นจะแตกต่างกันไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อบริการลูกค้ามากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งควรจะมีสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ และการเดินทาง ควรจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลรวมทั้งเวลาที่ให้แก่ครอบครัวของตน ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับการตอบแทนด้านความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการก่อให้เกิดการลดคุณค่าและความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองค์กรของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า โรงเรียนควรตระหนักถึงความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพราะเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีในทุก ๆ ด้าน ตรงตามความคาดหวังของครูซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว จะก่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการทำงานตามมา ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถจึงก่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนในด้านประสิทธิผลตามมาเช่นกัน

#### เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985, p. 251) ในการศึกษาผลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ทั้ง 8 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation)

มุจिता เกรือวัลย์ (2555, หน้า 21) กล่าวว่า เกณฑ์บ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในด้านค่าตอบแทนและเพียงพอ เป็นความรู้สึกพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน) รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีความรู้สึกที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา บัวชูก้าน (2555, หน้า

25) ได้กล่าวว่า คำตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือนผลประโยชน์ เกื้อกูลและคำตอบแทนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน โดยแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการได้สอดคล้อง กับแนวคิดของฟลิปโป (Flippo, 1971, p. 552) ได้กล่าวว่า คำตอบแทนในรูปสวัสดิการและเกื้อกูล โดยหลักการจัดสวัสดิการควรยึดหลัก 4 ประการดังนี้

1. สวัสดิการที่จัดขึ้นให้ตรงกับสวัสดิการที่แท้จริง
  2. สวัสดิการที่จัดขึ้นควรมีขอบเขตครอบคลุมถึงข้าราชการทั้งกลุ่ม มากกว่าที่จะช่วยเหลือคนหนึ่งคนใด (Individual)
  3. ควรขยายสวัสดิการให้กว้างขวางเท่าที่จะทำได้
  4. ค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการควรคาดคะเนคำนวณได้ และเหมาะสมกับสถานะ
- ทางการงานส่วนประกอบเกื้อกูล คือผลประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่หรือคนงานได้รับเพิ่มเติมจากนายจ้าง ซึ่งเป็นตัวเงินหรือมิใช่ก็ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า เกณฑ์บังคับชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในด้านคำตอบแทน และเป็นธรรม หมายถึง ความรู้สึกที่ครูพึงพอใจในเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเพียงพอและเป็นธรรมตามมาตรฐานสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างปกติสุข และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายกันแล้วรู้สึกไม่แตกต่างกันในด้านคำตอบแทนหรือสวัสดิการ

## 2. ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน (Safe and healthy)

สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศคือสิ่งหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเมื่อสิ่งแวดล้อมดีก็จะทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 210) กล่าวถึงความเรียกร้องต้องการคนทำงานในแง่ สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย ซึ่งเป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการ มั่นคง สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย พร้อมทั้งมีสัญลักษณ์แสดงสถานะด้วยนั้น เป็นส่วนเสริม ความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานสอดคล้องกับเสนาะ ดิยาว (2539, หน้า 270) ได้กล่าวว่า สุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานในองค์การย่อมส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งการปรับปรุงบรรยากาศขององค์การส่วนสำคัญเช่นเดียวกันซึ่งบรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การและรุ่ง แก้วแดง (2540, หน้า 86) กล่าวว่า สำหรับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของคนในองค์การมีอยู่หลายปัจจัย เช่น ค่านิยมของคนในสังคม สภาพเศรษฐกิจ กฎหมาย และกฎเกณฑ์ของรัฐบาล



ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าเกณฑ์บ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการมี ความปลอดภัยในด้านชีวิตและทรัพย์สิน ถูกสุขลักษณะเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งผลดีต่อ สภาพจิตใจและร่างกาย

### 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)

แคสเตเตอร์ (Castetter, 1962, p. 273 อ้างถึงใน วิเศษฐ มีบุญ, 2549) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาวีว่า หมายถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบในโรงเรียน ได้จัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้าง บุคลากรไว้จนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ ส่วนเมกกินสัน (Megginson, 1972, p. 307) ได้ให้นิยาม ไว้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิดการกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 101 อ้างถึงใน มุทิตา เครือวัลย์, 2555, หน้า 23) กล่าวว่า เมื่อรับคนใหม่เข้าทำงานในองค์กรแล้วการพัฒนาในเบื้องต้น คือ การปฐมนิเทศ เพื่อให้ ได้เรียนรู้งาน ความรู้และทักษะที่มีเป็นทุนอยู่เมื่อสำเร็จการศึกษารวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับมา ไม่อาจใช้งานได้สมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไปไม่จบสิ้นทั้งในรูปการพัฒนาตนเอง และพัฒนาตามแผนที่ยกการจัดขึ้นซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะอย่าง และการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและโลกทัศน์โดยกว้างขวาง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าเกณฑ์บ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้กับครูได้รับการพัฒนาความสามารถ ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา โดยได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในด้านการอบรม การนิเทศ ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถของตน และนำความรู้ความสามารถที่เข้ารับการพัฒนานั้น มาพัฒนาตนเองและองค์กร

### 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)

วอลตัน (Wallton, 1974, p. 95) ได้กล่าวว่า ในการทำงานนั้นพนักงาน มีความปรารถนา 4 ประการ คือ

1. ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้ สูงขึ้นไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งงานเดิมต่อไป
2. เมื่อได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ แล้วจะนำเอาความรู้เหล่านั้น กลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อไป

3. ปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่น ๆ ในสังคม

4. ปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่พวกเขากระทำอยู่  
 มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการชื่อเสียง ดังนั้นเมื่องานนั้นทำให้ได้รับความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในงานก็จะนำมาซึ่งชื่อเสียง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าเกณฑ์บ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้ลึกของครูที่มีต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนความรับผิดชอบในงานที่ทำมากขึ้นและงานนั้นประสบความสำเร็จตามที่วางแผน มีความมั่นคงในงานและงานที่ได้รับส่งผลให้อาจได้เลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับภาระงานที่สูงขึ้นเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตน

#### 5. ด้านบูรณาการสังคม (Social integration)

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 95-96) การบูรณาการสังคมจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กร เพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายนอก ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และนอกจากนั้นทำให้มีโอกาสนำตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2540, หน้า 747-748) กล่าวถึงเหตุผลของการรวมกลุ่มว่า บุคคลรวมกลุ่มกันเนื่องจากเหตุผลหลายข้อ ดังนี้

1. ความดึงดูดระหว่างบุคคล เหตุผลอย่างหนึ่งที่บุคคลเข้าร่วมภายในกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ คือ พวกเขาจะมีความดึงดูดระหว่างกัน ความใกล้ชิดจะเพิ่มโอกาสที่ความดึงดูดระหว่างบุคคลจะถูกพัฒนาขึ้นมา ปัจจัยหลายอย่างจะสร้างความดึงดูดระหว่างบุคคล เช่น ทำเลที่ตั้ง ความสามารถ ทักษะคติความเชื่อ เพศ เชื้อชาติ และบุคลิกภาพที่คล้ายคลึงกัน

2. กิจกรรมของกลุ่ม บุคคลอาจจะถูกจูงใจให้เข้าร่วมกลุ่ม เนื่องจากกิจกรรมของกลุ่มได้ดึงดูดพวกเขา บุคคลจะสนุกสนานกับกิจกรรม เช่น การวิ่งออกกำลังกาย การเล่นเกม เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้หลายอย่างจะสนุกสนานมากขึ้น จากการมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม และกิจกรรมส่วนใหญ่ต้องการบุคคลมากกว่าหนึ่งคน บริษัทใหญ่หลายบริษัท เช่น แอปเปิ้ล คอมพิวเตอร์ จะมีทีมฟุตบอล ซอฟท์บอล หรือทีมโบว์ลิ่งของเขา

3. เป้าหมายของกลุ่ม เป้าหมายของกลุ่มอาจจะจูงใจของบุคคล ให้เข้าร่วมกลุ่ม พวกเขาจะเข้าร่วมกลุ่ม เนื่องจากพวกเขาต้องการจะมีส่วนช่วยเหลือต่อเป้าหมายของกลุ่ม เช่น คนงานเข้าร่วมสหภาพเนื่องจากพวกเขาได้สนับสนุนเป้าหมายของสหภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าเกณฑ์บ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านบูรณาการ สังคม หมายถึง ความรู้สึกของครูกับการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน ผู้อื่นและสังคม เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

#### 6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)

สังคมทุกสังคมต้องมีระเบียบเป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุข สันติ ไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมต่างรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ เราเรียกว่า วิถีชีวิตของคนในสังคม หรือเรียกว่าจารีต วัฒนธรรม

กรีซ สปีสน์ (2537, หน้า 10) กล่าวว่า วัฒนธรรมก็คือชีวิตความเป็นอยู่ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การคือ วิถีขององค์การ องค์การทุกองค์การมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

เบคเกอร์ (Backer, 1982, pp. 513-527 อ้างถึงใน อุยณีย์ รักซ้อน, 2543) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งทำให้แต่ละองค์การ มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 97) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย พฤติกรรมการกระทำ และค่านิยมที่พนักงานขององค์การ ถูกคาดหวังให้ดำเนินตามวัฒนธรรม องค์การ จะมีลักษณะจำเพาะที่แต่ละองค์การให้ความสำคัญ และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบ การบริหารในองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการที่ก่อตัวขึ้นเป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์การ ได้แก่

1. ประวัติความเป็นมาขององค์การ
2. ความเชื่อที่เป็นไปในทางเดียวกัน
3. ค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์การ
4. บรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

มุขिता เครือวัลย์ (2555, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง แบบแผน นโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบที่ปฏิบัติกันอย่างมีแบบแผนของแต่ละองค์การ มีการยอมรับ มีความเสมอภาค และเคารพในสิทธิส่วนตัว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า เกณฑ์บ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างมีแบบแผน การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม

## 7. ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม (Social relevance)

ในฐานะโรงเรียนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ประชาชนหวังผล เชื่อถือและให้ความร่วมมือ (เมธี ปิณฑานนท์, 2523, หน้า 257) โรงเรียนถือเป็นศูนย์กลางของชุมชนสังคม เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันให้ความรู้อบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องสร้างสัมพันธ์อันดีกับครอบครัวและชุมชนที่ ๆ ทุกฝ่ายควรให้ความร่วมมือในการผลักดันให้องค์การประสบผลสำเร็จในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้ที่เป็นแรงขับเคลื่อนหลักในองค์การ ได้รับความน่าเชื่อถือภายในสังคมก็คือ ผู้นำ ดังที่วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) กล่าวว่า iva การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในการทำงานถ้านั้นทำให้เขามีชื่อเสียง มีความสำคัญ เป็นที่ยอมรับในสังคมเป็นการบริการชุมชน หรือบริการสังคม อีกทั้งบุคคลต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม ถ้าลักษณะกิจกรรมของหน่วยงานดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าเกณฑ์บ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบททางชุมชน สังคม และวัฒนธรรม มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

## 8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total space)

การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลคือการดำเนินชีวิตควบคู่ไปกับการทำงานได้อย่างเป็นระบบ จึงจะมีความสุข ดังเช่น วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจึงควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลาจัดการสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว ดังนั้น การบริหารเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ซึ่งวิรัช สงวนวงษ์วาน (2533, หน้า 37-38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ดังนี้

1. การวางแผนการใช้เวลา เป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า
2. การกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลาให้ได้ประโยชน์อย่างจริงจัง จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและต้องมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน
3. การจัดกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกับเป้าหมายนั้น ตามลำดับความสำคัญ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าเกณฑ์บ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกลมดุลระหว่างเวลาในการทำงานและช่วงเวลาในการพักผ่อนจากงาน มีการจัดการแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน วัดได้จาก 8 องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชีวิต ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การบูรณาการสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานภายในสังคม เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ในครั้งนี้

## แนวคิดหลักการของประสิทธิผลของโรงเรียน

### ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 667) ผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และมุมมองของผู้เขียนหรือนักวิชาการแต่ส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการทำงานที่ได้ผลโดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

กันตยา เพิ่มผล (2550, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุตามผล หรือหมายถึงผลผลิต หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธร สุนทรายุทธ์ (2551, หน้า 34) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และถือว่าได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ จะต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดด้วยเช่นกัน

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2552, หน้า 130) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

### ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) เป็นผลสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2548, หน้า 287-288) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ขนาดและความสามารถในการสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ซึ่งขึ้นอยู่กับสาเหตุหลายประการ คือ 1) ขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ว่า

ง่ายหรือเหมาะสมเพียงใด 2) ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องประการใดบ้าง และ 3) ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขความเป็นไปของสภาพแวดล้อมว่าเงื่อนไขได้เปลี่ยนแปลงเป็นไปเช่นไร เป็นโอกาสหรือกลายเป็นข้อจำกัด

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 24) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จ สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

มอร์เฟต, จอห์น และเรลเลอร์ (Morphet, Johns, & Reller, 1982, pp. 93-97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดีโดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ

อาร์มสตรอง, แซนดิแลนด์ และมิลเลอร์ (Armstrong, Sandilands, & Miller, 1989, p. 155) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991, p. 76) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า มีความหมาย 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษา ที่ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกดี

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานกิจกรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

#### **ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล**

ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นลักษณะที่ปรากฏหรือสิ่งที่โรงเรียนแสดงออกว่ามีการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ในทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศและในประเทศที่สำคัญสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศและทัศนะ

ฮอลตัน (Halton, 1992 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ได้กล่าวถึงลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีจุดหมายร่วมกัน 2) เน้นการเรียนรู้ และ 3) มีบรรยากาศการเรียนรู้

รัทเทอร์, มอห์ม, มอร์ติเมอร์, ฮัลตัน และสมิธ (Rutter, Maugham, Mortimore, Ouston, & Smith, 1979) แสดงความเห็นว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีการกำหนดค่านิยมความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน 2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดี 3) มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี 5) มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน 6) มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อนักเรียนและครู 7) มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ นักเรียน 8) มีการประสบความสำเร็จของนักเรียน และ 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

มอร์ติเมอร์ (Mortimore, 1988) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญ 12 ตัว ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย 3) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าแผนกพัฒนาและการตัดสินใจ 4) ความสามัคคีของคณะครู 5) เน้นการเรียนรู้ 6) การสอนที่ท้าทาย 7) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน 8) เน้นการเรียนการสอน 9) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 10) การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและประเมินผล 11) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน และ 12) มีบรรยากาศทางบวก

สมิธ และทอมลินสัน (Smith & Tomlinson, 1989 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) กล่าวถึงปัจจัยของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู 3) มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น และ 4) มีการสอนและข้อมูลย้อนกลับที่เป็นบวกของนักเรียน

เพอร์คีย์ และสมิธ (Purkey & Smith, 1983 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ได้จัดกลุ่มปัจจัยถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 2 ด้าน ด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 2) มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู 3) มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ 4) มีการพัฒนาคณะครู 5) มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง 6) มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง 7) มีเวลาเพื่อการเรียนสูงสุด และ 8) มีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

ด้านกระบวนการประกอบด้วย 1) มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม 2) มีความสัมพันธ์แบบเป็นทีม 3) มีสำนึกชุมชน 4) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน 5) มีระเบียบและวินัย และ 6) มีความคาดหวังร่วมกันสูง

มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 389) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ปริมาณงานคุณภาพของงานและ

ประสิทธิผลของงานที่ทำให้องค์กรซึ่งความสามารถในการผลิตไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน เพราะโรงเรียนไม่ใช่หน่วยงานทางธุรกิจจึงไม่มีผลผลิตที่เห็นได้ชัด วัดได้จากความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ซึ่งหมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหาของคนในองค์กร ความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ ๆ รวมถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กรที่ขณะปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดมาก่อนคนในองค์กรสามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานได้ เช่น มีการเร่งกำหนดการทำงานให้เร็วมากอย่างเร่งด่วน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) จำแนกทัศนคติเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ทัศนคติ คือ 1) ทัศนคติดั้งเดิมที่เห็นว่าเป็นการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (Goal attainment) 2) ทัศนคติเชิงทรัพยากรและระบบ (System-resource) ซึ่งเห็นว่าเป็นความสามารถขององค์กรในการจะจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลนมาใช้ในระบบขององค์กรได้ และ 3) ทัศนคติที่คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Satisfaction of stakeholders)

วอลซ์ (Walsh, 1999, p. 235) กล่าวถึงลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการว่า หมายถึง การที่โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลาย ที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการจัดการของโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ 1) การเข้าถึงความสำเร็จที่แท้จริง 2) การเข้าถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ 3) การรับรู้ถึงบริบทที่อยู่รอบโรงเรียน 4) การรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของทีมงาน 5) การรู้ถึงระดับและความสามารถของนักเรียน 6) มีระบบบริหารข้อมูลที่มีประสิทธิผล 7) การรู้ถึงลำดับของงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และ 8) การมีวิสัยทัศน์และรู้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ที่ไหน

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 45-46) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ (ประสบความสำเร็จ) ประกอบด้วย 1) มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมชัดเจน 2) มีบรรยากาศในทางสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 3) มุ่งเน้นการบริการ การตลาด 4) พัฒนากับบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยม ฝึกอบรมสร้างคนขึ้นมารับผิดชอบงานได้ครบทุกระดับ ยืดหยุ่นให้ผู้บริหารยึดมั่น ผูกพันกับเป้าหมายและวิธีการต่าง ๆ ขององค์กร 5) คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน 6) ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงาน ให้ดีตลอดเวลา 7) สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป 8) มีแผนงานที่ดี 9) มีหน่วยธุรกิจกลยุทธ์ผนวกกับการพัฒนากระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และ 10) มีความพร้อม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล



दनัย เทียนพุด (2546, หน้า 136-137) กล่าวถึง การประยุกต์ใช้ Balanced scorecard และ Key performance indicator (BSC/ KPI) ในระบบราชการไทย ซึ่งรูปแบบที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน เรียกว่า “การบริหารมุ่งสัมฤทธิ์” กล่าวถึง “ตัวชี้วัด 5 ประการ” ที่มักใช้ในระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการภาครัฐ คือ 1) ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ เช่น จำนวนเงินที่ใช้หรือจำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น 2) ตัวชี้วัดผลผลิต ตัวชี้วัดนี้จะแสดงจำนวนสิ่งของที่ผลิตได้หรือจำนวนหน่วยที่ได้ให้บริการต่อผู้รับบริการ ตัวชี้วัดนี้จะรวมตัวชี้วัดภาระงาน ซึ่งเป็นตัวสะท้อนความพยายามที่ใช้เพื่อผลิตสิ่งของหรือให้บริการ ตัวอย่างของตัวชี้วัดผลผลิต ได้แก่ จำนวนผู้เข้าอบรม จำนวนหลุมบนถนนที่ได้รับ การแก้ไข ฯลฯ 3) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ตัวชี้วัดเหล่านี้จะรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เช่น ร้อยละของผู้จบการศึกษาระดับมัธยมปลายที่มีงานทำ ฯลฯ 4) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ตัวชี้วัดเหล่านี้จะแสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนที่เพิ่มขึ้น และ 5) ข้อเสนอแนะเชิงอธิบาย ข้อมูลนี้จะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น อัตราส่วนนักเรียนต่อครู เป็นต้น

จากการศึกษาลักษณะของ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล สรุปได้ว่า ลักษณะของ โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ ที่สำคัญที่สุด ก็จะต้องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ การพัฒนา ดังกล่าวเกิดจากการบริหารโรงเรียน บริหารครูให้ครูมีความรู้ และจัดการองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อร่วมกันทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนจะทำให้ให้นักเรียนมีความรู้ มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อไป

### เกณฑ์บ่งชี้ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลของ โรงเรียน มีเกณฑ์ในการประเมินที่หลากหลายเนื่องจากเป็น การยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 184) ทั้งนี้เพราะองค์กร โดยทั่วไป มักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่า 1 ประการ (Steer, 1977, p. 54)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกแนวคิดการใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของ โรงเรียน มอท (Mott, 1972, p. 97 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ซึ่งเป็นแนวคิดใน การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ของความสามารถของโรงเรียนที่สามารถจัดการเรียน การสอนทำให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถทางการเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาและกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนบางละมุง โดยประเมินประสิทธิผลใน 4 ด้าน ดังนี้

## 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนมีคุณภาพตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่อง คุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก (Hoy & Miskel, 1991, p. 382)

ดังนั้น ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการการเรียนการสอนให้เป็นอย่างดีมีคุณภาพ ด้วยรูปแบบและเครื่องมือที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

## 2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Positive attitude) หมายถึง ความคิดเห็น ท่าทีความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการ สังคม การศึกษานอกจากสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวถึง ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออก

ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุยอมรับกฎกติกาของสังคม ที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญของคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรม สั่งสมให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้นความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านจัดกิจกรรมการศึกษาในโรงเรียนที่สามารถพัฒนานักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี มีเหตุผล และทำให้นักเรียนรู้จักตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

### 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Adaptability) ในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วยคนและงาน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียนและนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้อง ทันกับความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จนทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ดังนั้น ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับนักเรียนและสภาพสังคมปัจจุบัน

#### 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Solving problems) องค์การหรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือการมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดการประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรจะมีชีวิตหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดการวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับ ความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไม่ทันสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

กลิกแมน (Glickman, 1990, p. 308 อ้างถึงใน ชวลิต หมั่นนุช, 2535) กล่าวไว้ว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้

ดังนั้น ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน การบริการทางการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ปัญหาได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถศึกษาตามเกณฑ์ได้หลายเกณฑ์ตามความมุ่งหมายของการศึกษา ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ของความสามารถของโรงเรียนที่สามารถจัดการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถทางการเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมาย

การจัดการศึกษาและกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบางละมุง โดยประเมินประสิทธิผลใน 4 ด้าน คือ การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

### ผลของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการดำเนินการจัดการศึกษานั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้เป็นที่ไปตามแผนการดำเนินการ ตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลก็คือ ครู และผู้มีส่วนสำคัญในการรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการเรียนศึกษาให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 11) จึงอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานจึงย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน รายด้าน ดังนี้

**1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ค่าตอบแทนหรือรายได้** เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจากรายได้เป็นหนึ่งในสี่ของปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิต การที่บุคลากรครูปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมตามกำลังความสามารถอย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต ดังที่บุญเจอ วงษ์เกษม (2550 อ้างถึงใน อัญญา หัสรังค์, 2555, หน้า 75) กล่าวว่าความเป็นธรรมในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม เมื่อครูได้รับรายได้ที่เป็นธรรมมีความพึงพอใจในงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานให้ดำเนินไปอย่างเต็มกำลังความสามารถ สร้างความก้าวหน้า ความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สูงขึ้น ดังที่ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 24) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือการที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จ สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552, หน้า 79) ได้ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน** เมื่อบุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน ได้ปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัยใน

ด้านชีวิตและทรัพย์สิน ถูกสุขลักษณะเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีต่อสภาพจิตใจและร่างกาย ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่เสนาะ ตีเขาว์ (2539, หน้า 270) ได้กล่าวว่า สุขภาพและความปลอดภัยของคนที่ทำงานในองค์การย่อมส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับที่เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2536, หน้า 32 อ้างถึงใน สุวรรณ บันแดง, 2558, หน้า 88) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ความรู้สึกรักงานของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์การยอมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเวิร์เทอร์ และเดวิส (Werther & Davis, 1982, pp. 66-67) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีอยู่ 3 ประการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งแวดล้อมจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมให้คนอยากทำงาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์การ สามารถจูงใจให้คนทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อองค์การให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของมุทิตา เกรือวัลย์ (2555, หน้า 61) ได้ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**3. ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร** ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ บุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิดการกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ (Megginson, 1972, p. 307) ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถมาปรับปรุง พัฒนางานในหน้าที่และงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ สมบูรณ์ และมีคุณภาพที่สูงขึ้น ดังนั้น การที่ครูได้รับการสนับสนุนและได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งในการจัดการเรียนการสอน และความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการและงานในสถานศึกษาให้สูงขึ้น ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนที่สูงขึ้นการเพิ่มศักยภาพให้ทรัพยากรบุคคลของกิจการ โดยการพัฒนาความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลให้มีศักยภาพมากขึ้น จะทำให้อะไรก็ตามที่มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Dullayaphut & Untachai, 2013, p. 23) คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลต่อความสนใจในการเรียนของนักเรียน และมีอิทธิพลส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (ราชันย์ บุญธิมา, 2542 อ้างถึงใน ธนัญญาพัฒน์ ฤชา, 2559, หน้า 45) สอดคล้องกับการศึกษาของธนัญญาพัฒน์ ฤชา

(2559, หน้า 45) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552, หน้า 79) ได้ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** การปฏิบัติงานในองค์การใดก็ตาม บุคลากรในองค์การย่อมต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันเป็นความต้องการพื้นฐานของคนในการทำงานที่ทุกคนล้วนมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการชื่อเสียง (Maslow, 1970) บุคคลปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่น ๆ ในสังคม (Wallton, 1974, p. 95) ดังนั้นเมื่องานทำให้ได้รับความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในปัจจุบันในอนาคต ในสถานศึกษาก็เช่นกัน เมื่อบุคลากรครุรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความมั่นคง มีความก้าวหน้าตามลำดับขั้นตอน ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและประสิทธิผลของโรงเรียนที่สูงขึ้น ดังที่มุทิตา เครือวัลย์ (2555, หน้า 77) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรครุมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของครูหรือผู้ร่วมงานโดยถือว่าทุกคนมีความสำคัญต่อโรงเรียน ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น เกิดความกล้าที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิผลที่สูงขึ้น และงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552, หน้า 79) ได้ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**5. ปัจจัยด้านบูรณาการสังคม** การปฏิบัติงานในองค์การรวมถึงในสถานศึกษาย่อมต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานในสถานศึกษา การบูรณาการสังคมเป็นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์การ เพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรภายนอกทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในองค์การ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และนอกจากนั้นทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย (Walton, 1974, pp. 95-96) การบูรณาการทางสังคมเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้หลักสัมพันธ์เป็นพื้นฐาน

(हत्यพันธ์ พูลสวัสดิ์, 2555, หน้า 37) เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในงานได้รับความจริงใจในการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือกับทุกฝ่ายด้วยความเต็มใจช่วยเหลือกันและกัน ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้นของสถานศึกษา ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดบุคลากรมีการแบ่งชั้นวรรณะ แบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดการร่วมมือกันทำงาน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาลดลงด้วยเช่นกัน ดังแนวคิดของแคพลอ (Caplow, 1964) กล่าวว่า ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิลบล อุณาศรี (2558, หน้า 72) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในปัจจัยด้านบูรณาการสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**6. ปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน** ในทุกองค์การจะต้องมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ อันหมายถึงสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การเดียวกัน ระเบียบข้อบังคับที่สถานศึกษากำหนดขึ้นจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จของส่วนรวมและ โรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น และเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ดังการศึกษาของเรียม สุขกล้า (2553, หน้า 57) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**7. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน** ในการปฏิบัติงานหากบุคลากรมีการบริหารเวลาที่ดีย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม (हत्यพันธ์ พูลสวัสดิ์, 2555, หน้า 38) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานเมื่อบุคลากรสามารถบริหารเวลาได้ดีทำให้เกิดสมดุลในชีวิต ส่งผลให้การดำเนินชีวิตมีความสุขทั้งด้านครอบครัวและงาน ดังที่วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจึงควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลาจัดการสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว ดังนั้น การบริหารเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อบุคลากรสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ไม่ติดขัดซึ่งจะส่งผลต่อ



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น องค์กรที่สามารถตอบสนองคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้นได้ จะทำให้พนักงานทุ่มเทการทำงานซึ่งเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้ (ศิริวรรณ ชื่นบุญ, 2553, หน้า 78) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมุกิตา เครือวัลย์ (2555, หน้า 61) ได้ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในปัจจุบันด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**8. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม** โรงเรียนถือเป็นศูนย์กลางของชุมชนสังคม เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันให้ความรู้อบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องสร้างสัมพันธ์อันดีกับครอบครัวและชุมชนที่ทุกฝ่ายควรให้ความร่วมมือในการผลักดันให้องค์การประสบผลสำเร็จในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ปัจจัยการปฏิบัติงานภายในสังคม จึงมีความสำคัญที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานและต้องเข้าไปมีส่วนร่วมและนำชุมชน สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของบุตรหลานในสังคม ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาส่วนหนึ่งวัดได้จาก การที่ประชาชน ชุมชน และผู้ปกครองให้ความไว้วางใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนสูงขึ้น โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม และโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ดังนั้น ปัจจัยการปฏิบัติงานภายในสังคมจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังการวิจัยของเรียม สุขกล้า (2553, หน้า 57) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในปัจจุบันด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาข้างต้น การบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลนั้น ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนย่อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ครูมีส่วนที่จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่างานของครูหรือของบุคลากรในโรงเรียนเป็นงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ เป็นงานสร้างเด็กและเยาวชนแห่งชาติให้เป็นพลเมืองที่ดี รวมไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งการที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้นั้น ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ฝึกฝนตนเองให้มีคุณสมบัติที่ดีพอต่อวิชาชีพ รู้จักปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน หากมีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวแล้ว ครูย่อมมีความเป็นครูอย่างแท้จริง ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (มุกิตา เครือวัลย์, 2555, หน้า 36) ในที่นี้สรุปองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิดของวอลตัน (Walton,

1974, p. 12) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ  
สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร  
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน  
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานภายในสังคม ฮอยและมิสเกล  
(Hoy & Miskel, 1991, p. 383) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของราชการครู คือ ความรู้สึก  
พึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับไมค์  
(Mike, 1971, p. 21 อ้างถึงใน เรียม สุขกล้า, 2553) เมื่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นดัชนีหนึ่ง  
ซึ่งสามารถวัดประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน  
ศึกษาจากแนวคิดของมอท (Mott, 1972) มีองค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียน  
ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนที่มีทัศนคติทางบวก  
ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จุฬาลักษณ์  
ชัยนารถ (2552, หน้า 89) ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรง  
จากคุณลักษณะของผู้นำมากที่สุด รองลงมาได้แก่บรรยากาศขององค์การ และการสนับสนุนทางสังคม  
ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำ  
การสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยด้านลักษณะบุคคลซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เวิร์เทอร์และ  
เดวิส (Werther & Davis, 1982, pp. 66-67) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
มีอยู่ 3 ประการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งแวดล้อม  
จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมให้คนอยากทำงาน  
และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิต  
การทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์การสามารถจูงใจ  
ให้คนทำงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อองค์การให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิด  
ประสิทธิผล จนบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายส่วนทั้ง  
การบริหารจัดการและบุคลากรหรือครูในการปฏิบัติงานสอน ครูที่มีคุณภาพย่อมส่งผลต่อความรู้  
ผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดกับนักเรียน การปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีหรือโรงเรียนสามารถตอบสนอง  
ต่อความต้องการของครูทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้ครูสามารถทำงานด้วยความเต็มใจ  
มีความสุขกับงาน ส่งผลให้งานการสอนและงานอื่น ๆ ในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ  
ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัด  
การศึกษา ดังนั้นแล้วคุณภาพชีวิตของครูจึงสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจ

ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในการปรับปรุงคุณภาพ ชีวิตการทำงานของคุณครูและประสิทธิภาพของโรงเรียนต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

พรพิมล แม่นญาติ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพโรงเรียน มัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิต โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านบูรณาการทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 68

พิชฌาลักษณ์ ภาณุมาศ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียง พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียง โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียง โดยรวม และรายด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมและด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

ภายในโรงเรียนและด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ระดับปานกลาง 3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผล โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ริยม สุขกล้า (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ( $r = .690$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน

แก้วใจ พรหมสันเทียะ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสถานภาพครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับรายได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มุกิตตา เกรือวัลย์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

กับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแก่งหลวงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพะเยาเขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .72

ปวีณา บัวชูก้าน (2555) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู  
กับโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2  
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง โดยมีขนาดความสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .54

อัญคนา หัสรังค์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น  
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และความเหมาะสมระหว่าง  
ชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก  
3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครู  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน  
คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางลบ  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณรัตน์ บุ่งนาม (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผล  
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2  
ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพะเยาเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน  
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน โรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและด้านความสามารถใน  
การพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์  
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2  
ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์

เท่ากับ .786 4) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน  
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน  
และด้านบูรณาการด้านสังคม เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  
 $Z'y = .266X7 + .231X6 + .172X2 + .156X4 + .137X5$

เกษา มีสวน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหาร  
ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน  
2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับ  
ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .35

นงกัญช สมุทรคนตรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร  
กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า  
1) ปัจจัยพฤติกรรมกรู๊ปเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการมีส่วนร่วม  
ในการบริหารจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน  
ในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี ซึ่งพิจารณาจากความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์  
ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป  
จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษา  
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2  
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษา

ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศรียา อยู่เย็น (2556) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประเภทของครูผู้สอนและขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรรณิการ์ ทับจีน (2557) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ภัทรศยา จันทราวุฒิกุล (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

จันทร์เพ็ญ ลอรัตนาวงศ์ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพแวดล้อมทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสภาพแวดล้อม

ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.73

สุวรรณ ปั่นแดง (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิลบล อุมาศรี (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตกับของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตของพนักงานครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .856

#### งานวิจัยต่างประเทศ

กูธฮาร์ด (Goodhart, 1991, p. 1941-A) ได้ศึกษา ลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ที่มีประสิทธิภาพ ในด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านผลสัมฤทธิ์ ทางด้านวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในด้านการจัดองค์การของผู้บริหาร ความมีคุณธรรมจริยธรรมของครูปฏิบัติการสอนและความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

เพอร์สัน (Person, 1993, p. 3071-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

เคลล์ (Kell, 1996, p. 2631-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน



ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตารีโอ ประเทศแคนาดา เนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตของการทำงานคณาจารย์เหล่านี้ตกอยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัย เห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจสภาพการรับรู้ของปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไร อีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัย และได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีผลต่อวิทยาลัย ทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นฐานทางครอบครัว และด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดค่าที่ของคณาจารย์ที่มีผลต่องาน ผลการสำรวจบ่งชี้ว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดาคณาจารย์ประสงค์จะได้รับส่วนมาก เป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยังพบว่า คุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่คณาจารย์เหล่านี้รู้สึกสภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับการบริหารองค์กร ความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร การศึกษาครั้งนี้ ยังบ่งบอกอีกว่า ผลของตัวแปรทางด้านพื้นที่ทางด้านครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวนั้นมีผลเล็กน้อยและไม่สม่ำเสมอ ท่าทีของคณาจารย์ รูปแบบการจัดการ และการปฏิบัติจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะกำหนดท่าทีและความประพฤติกของคณาจารย์

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นและจากการศึกษาผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศ และองค์กรที่มีสุขภาพดี จะส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์กรให้ดีขึ้นไปด้วย เนื่องจากว่าเกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ เต็มตามศักยภาพที่มีเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรีว่าปัจจัยใดด้านใดบ้างของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการ ประเมินตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 131 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2559 รวม 100 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 4 คน และครู 96 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข, 2553, หน้า 212) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	5	4
ครู	126	96
รวม	131	100

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

## การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้างเป็นลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
2. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ร่างแบบสอบถามตามแนวทางที่ได้ศึกษามา เสนอต่อประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไขเนื้อหา ตลอดจนสำนวนภาษาที่ถูกต้องสมบูรณ์ โดยร่างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 4.1 ดร.ตฤณ กิตติการอำพล | อาจารย์ภาควิชาการจัดการเรียนรู้<br>มหาวิทยาลัยบูรพา  |
| 4.2 นายวิษณุ ผสมทรัพย์  | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ โรงเรียน<br>บางละมุง วุฒិการศึกษามหาบัณฑิต<br>(การบริหารการศึกษา) |

#### 4.3 นายจักรกฤษ เลื่อนกลิ่น

ครูชำนาญการ ครู โรงเรียนบางละมุง  
วุฒิสถาบันการศึกษา (การวิจัยและสถิติ  
ทางการศึกษา)

เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) เฉลี่ยตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป นำไปเป็นแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

5. การหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกในข้อ 4 ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่มีได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

6. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ ตามข้อ 5 มาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ผลปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.24-0.81 และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.59-0.86 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 204 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ จุลมณฑล, 2554, หน้า 51) ผลปรากฏว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. นำแบบสอบถามที่รับคืนมาตรวจสอบจำนวน และคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. คัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยคัดจากฉบับที่สมบูรณ์
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert, 1961 อ้างถึงใน เกชา มีสวน, 2556, หน้า 44) มีรายละเอียดดังนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24) มีรายละเอียดดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับ มาก
- 2.51-3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert, 1961 อ้างถึงใน เกชา มีสวน, 2556, หน้า 45) มีรายละเอียดดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24) มีรายละเอียดดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วเทียบกับเกณฑ์ (กมลวรรณ ตังชนกานนท์, 2558, หน้า 139-140) ดังนี้

ค่า  $r$  มากกว่า 0.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่า  $r$  ระหว่าง  $\pm 0.71$  ถึง  $\pm 1$  หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า  $r$  ระหว่าง  $\pm 0.31$  ถึง  $\pm 0.70$  หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า  $r$  ระหว่าง  $\pm 0.30$  หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่า 0 ถือว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หากค่า  $r$  มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก

หากค่า  $r$  มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง ซึ่งครอบคลุมตัวแปร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้รายงานใช้สถิติดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใช้สถิติหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$r$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$p$	แทน	ความน่าจะเป็น
$a$	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$b$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$R$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$X$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวม
$X_1$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
$X_2$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน
$X_3$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
$X_4$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน



$X_5$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านบูรณาการสังคม
$X_6$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
$X_7$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน
$X_8$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม
$X_8$	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม
$Y$	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม
$Y_1$	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง
$Y_2$	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
$Y_3$	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
$Y_4$	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_r$	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.45	.66	ปานกลาง	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน	3.85	.51	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.68	.61	มาก	7
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.95	.55	มาก	1
5. ด้านบูรณาการสังคม	3.81	.51	มาก	6
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.86	.57	มาก	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน	3.82	.51	มาก	5
8. ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม	3.82	.50	มาก	4
รวม	3.78	.39	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ด้านบูรณาการสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทน  
ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ	3.70	.73	มาก	1
2. ความสอดคล้องของเงินเดือนที่ได้รับกับสภาพ ค่าครองชีพการดำเนินชีวิต	3.30	.80	ปานกลาง	4
3. ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับค่าครอง ชีพ ในปัจจุบัน	3.22	.79	ปานกลาง	5
4. ความทัดเทียมของเงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ	3.48	.77	ปานกลาง	3
5. ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้อัน ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.55	.83	มาก	2
รวม	3.45	.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและ  
รายข้ออยู่ในระดับปานกลางยกเว้นข้อ 1 และข้อ 5 อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ความทัดเทียมของ  
เงินเดือนและสวัสดิการเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ และความทัดเทียมของเงินเดือนและสวัสดิการ  
เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความเหมาะสมของสภาพที่ตั้งโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน	4.13	.68	มาก	2
2. ความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงานของท่าน	4.30	.70	มาก	1
3. ความสะอาดและมีสุขอนามัยที่ดีของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน	3.72	.65	มาก	3
4. สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความร่มรื่นและมีสิ่งแวดล้อมที่ดี	3.52	.76	มาก	5
5. มีการรักษาความปลอดภัยที่รัดกุม มีมาตรฐาน	3.57	.82	มาก	4
รวม	3.85	.51	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงานของท่าน ความเหมาะสมของสภาพที่ตั้งโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน และความสะอาดและมีสุขอนามัยที่ดีของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามความถนัด และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.60	.87	มาก	5
2. การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านอื่น นอกเหนือจากงานประจำ	3.63	.75	มาก	4
3. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับ การอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	3.84	.66	มาก	1
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ตามความเหมาะสม	3.65	.73	มาก	3
5. การได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ชี้แจง เผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับการอบรม สัมมนาแก่เพื่อนร่วมงาน	3.67	.72	มาก	2
รวม	3.68	.61	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ชี้แจง เผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับการอบรมสัมมนาแก่เพื่อนร่วมงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความเหมาะสมตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความภูมิใจกับตำแหน่งและหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติ	4.17	.72	มาก	2
2. ตำแหน่งและหน้าที่การงานมีความมั่นคง	4.23	.76	มาก	1
3. ความพึงพอใจต่อการเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น	3.84	.73	มาก	4
4. องค์กรความรู้และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับระดับวิทยฐานะ	3.84	.69	มาก	3
5. ขั้นตอนการพิจารณา การเลื่อนวิทยฐานะภายในหน่วยงาน	3.66	.69	มาก	5
รวม	3.95	.55	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งและหน้าที่การงานมีความมั่นคง ความภูมิใจกับตำแหน่งและหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติ และองค์กรความรู้และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับระดับวิทยฐานะ ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการบูรณาการสังคม

การบูรณาการสังคม	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.87	.62	มาก	2
2. ผลจากการปฏิบัติงานมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.74	.64	มาก	4
3. การรับรู้และรับผิดชอบในความก้าวหน้าของโรงเรียน	3.83	.62	มาก	3
4. การปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือด้วยดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	.66	มาก	1
5. การได้รับเชิญจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อร่วมเป็นกรรมการ	3.68	.83	มาก	5

## การปฏิบัติงานเฉพาะกิจต่าง ๆ

รวม	3.81	.51	มาก
-----	------	-----	-----

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการบูรณาการสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือด้วยดีจากเพื่อนร่วมงาน ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้และรับผิดชอบในความก้าวหน้าของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	$n = 100$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1. กฎระเบียบของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.78	.67	มาก	5
2. ได้รับความเสมอภาคในการคุ้มครองจากระเบียบบและกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม	3.82	.67	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชามีมาตรฐานในการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์กับครูภายในโรงเรียน	3.91	.69	มาก	2
4. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	3.83	.68	มาก	3
5. ระเบียบข้อบังคับเป็นไปตามนโยบายสถานศึกษา	3.95	.63	มาก	1
รวม	3.86	.57	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับเป็นไปตามนโยบายสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชามีมาตรฐานในการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์กับครูภายในโรงเรียน และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ มีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่กำหนดไว้	3.91	.63	มาก	2
2. ความรู้สึกที่เป็นสุขหรือมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.95	.66	มาก	1
3. งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ นอกเวลาราชการ	3.67	.65	มาก	5
4. การมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	.71	มาก	3
6. ระเบียบข้อบังคับเป็นไปตามนโยบายสถานศึกษา	3.68	.87	มาก	4
รวม	3.82	.51	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกที่เป็นสุขหรือมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่กำหนดไว้และการมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

การปฏิบัติงานในสังคม	$n = 100$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้รับการเผยแพร่ให้ชุมชนได้รับทราบ	3.62	.80	มาก	5
2. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.80	.62	มาก	4
3. ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อพันธกิจของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน	3.85	.59	มาก	3
4. ชุมชนให้ความร่วมมือเมื่อโรงเรียนต้องการประสานงานกับแหล่งเรียนรู้ของชุมชน	3.88	.60	มาก	2
5. การร่วมงานกับผู้บริหารคณะครูและชุมชน	3.96	.60	มาก	1
รวม	3.82	.50	มาก	

จากตารางที่ 10 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมงานกับผู้บริหารคณะครูและชุมชน ชุมชนให้ความร่วมมือเมื่อโรงเรียนต้องการประสานงานกับแหล่งเรียนรู้ของชุมชน และชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อพันธกิจของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง	4.02	.52	มาก	4
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.10	.57	มาก	1
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.03	.51	มาก	3
4. ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.04	.51	มาก	2
รวม	4.05	.46	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนบางละมุง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มี  
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยทดสอบ ก่อนเรียน และหลังเรียน	3.95	.70	มาก	5
2. ครูจัดการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัด ของผู้เรียน	4.05	.59	มาก	2
3. ครูมีการออกแบบการวัดผล ประเมินผลให้สอดคล้อง กับผู้เรียน	3.98	.61	มาก	4
4. ครูสามารถจัดการเรียนการสอนจนส่งผลให้ผล สัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจของ สถานศึกษา	4.01	.62	มาก	3
5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับ หน่วยงานต่าง ๆ	4.12	.69	มาก	1
รวม	4.02	.52	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวม  
และรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูส่งเสริมให้  
นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ครูจัดการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัดของ  
ผู้เรียน และครูสามารถจัดการเรียนการสอนจนส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่  
น่าพอใจของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถพัฒนานักเรียนให้มี  
ทัศนคติทางบวก

สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูฝึกในเรื่องระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติของนักเรียนเป็นประจำ	4.00	.72	มาก	5
2. ครูชี้แนะนักเรียนให้เป็นผู้มีเหตุผล	4.15	.65	มาก	3
3. ครูชี้แนะนักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน	4.20	.62	มาก	1
4. ครูฝึกฝนความมีระเบียบเรียบร้อยให้แก่นักเรียน	4.01	.68	มาก	4
5. ครูสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวัย	4.16	.64	มาก	2
รวม	4.10	.57	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและ  
รายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูชี้แนะนักเรียน  
ให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ครูสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัย และครู  
ชี้แนะนักเรียนให้เป็นผู้มีเหตุผล ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ด้านสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูได้นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน	4.05	.63	มาก	1
2. ครูมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใน สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.04	.64	มาก	2
3. ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัด กิจกรรม และการประเมินผล ให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมในท้องถิ่น	3.98	.63	มาก	4
4. ครูยอมรับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในการ ดำเนินงานต่าง ๆ	4.00	.61	มาก	3
รวม	4.03	.51	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้นำนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน ครูมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ ครูยอมรับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถแก้ปัญหา ในสถานศึกษา

สามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา	<i>n</i> = 100		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความสามารถของครูในการแก้ไขเหตุการณ์ ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้า ในสถานศึกษา	4.10	.58	มาก	1
2. ครูมีความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.02	.63	มาก	4
3. ครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษาอย่างราบรื่น	4.02	.54	มาก	3
4. ครูจัดทำวิจัยเพื่อใช้ในแก้ไขปัญหายู่เสมอ	3.99	.71	มาก	5
5. ครูใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการตัดสินใจ แก้ปัญหา	4.07	.60	มาก	2
รวม	4.04	.51	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการตัดสินใจแก้ปัญหา ครูใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการตัดสินใจแก้ปัญหา และครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างคุณภาพชีวิต  
การทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)	
	$r_{xy}$	P
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $X_1$ )	.300*	.018
2. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ( $X_2$ )	.583*	.000
3. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ( $X_3$ )	.562*	.000
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $X_4$ )	.457*	.000
5. บำรุงการสังคม ( $X_5$ )	.548*	.000
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $X_6$ )	.530*	.000
7. ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ( $X_7$ )	.550*	.000
8. การปฏิบัติงานภายในสังคม ( $X_8$ )	.604*	.000
รวม (X)	.702*	.000

\* $p < .05$

จากตารางที่ 16 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวม  
ของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า  
มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้าน  
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับต่ำ โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหา  
น้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ( $X_8$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ( $X_3$ )  
ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับ  
การทำงาน ( $X_7$ ) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $X_6$ ) ด้านบำรุงการสังคม ( $X_5$ )  
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $X_1$ )  
ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 17 อำนาจการพยากรณ์ตามลำดับขั้นตอนของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ขั้นตอน	ตัวพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	เปอร์เซ็นต์การพยากรณ์
	X <sub>8</sub>	.377	.369	36.90
	X <sub>8</sub> , X <sub>2</sub>	.503	.490	49.00
	X <sub>8</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>4</sub>	.559	.542	54.20

จากตารางที่ 17 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ขั้นตอนที่ 3 มีร้อยละของการพยากรณ์มากที่สุด แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ .559 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประกอบด้วยตัวพยากรณ์ 3 ตัว ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม (X<sub>8</sub>) ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน (X<sub>2</sub>) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X<sub>4</sub>) รวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) โดยรวมได้ร้อยละ 54.20 ส่วนอีกร้อยละ 45.80 เป็นผลมาจากตัวแปรภายนอกอื่น ๆ

ตารางที่ 18 ค่าอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตัวพยากรณ์	B	S.E.b	$\beta$	t	P
1. X <sub>8</sub>	.370	.076	.411	4.896*	.000
2. X <sub>2</sub>	.300	.076	.328	3.824*	.000
3. X <sub>4</sub>	.215	.068	.253	3.174*	.002
ค่าคงที่ (a)	.631	.349		1.806	.075

R = .559 , R<sup>2</sup> = .542 , S.E.<sub>est</sub> = .313, F = 33.013

\* p < .05



จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าอิทธิพลของตัวพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ( $X_8$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ร้อยละ 54.20 และ มีความคลาดเคลื่อนการพยากรณ์ (S.E.<sub>est</sub>) เท่ากับ .313 และตัวแปรที่ส่งผลอิทธิพลสูงสุด ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ( $X_8$ ) เมื่อพิจารณา จากสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ ( $\beta$ )

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จากคุณภาพชีวิตครู

แหล่งความแปรปรวน	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
สมการถดถอย	1	9.721	3.240	33.013*	.000
ความคลาดเคลื่อน	80	7.656	.098		
รวม	81	17.377			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่า *F* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ( $X_8$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ดีที่สุดเรียงลำดับตามตัวเกณฑ์ (*R*) จากน้อยไปหามากตามลำดับในการสร้างสมการพยากรณ์สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในรูปคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .631 + .370 (X_8) + .300 (X_3) + .215 (X_4)$$

$$Z_r = .411(Z_8) + .328 (Z_3) + .253 (Z_4)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ( $X_3$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) ได้ร้อยละ 45.80 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18” โดยคุณภาพชีวิตครู ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ( $X_3$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $X_4$ ) สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข, 2553, หน้า 212) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 4 คน และครู 96 คน การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1961) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 40 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.24-0.81 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.59-0.86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปผลได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับ

การทำงาน ด้านบูรณาการสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ความทัดเทียมของเงินเดือนและสวัสดิการเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ความทัดเทียมของเงินเดือนและสวัสดิการเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสะดวกสบายในการเดินทาง ไปปฏิบัติงานของท่าน ความเหมาะสมของสภาพที่ตั้งโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน และความสะอาดและมีสุขอนามัยที่ดีของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ชี้แจง เผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับการอบรมสัมมนาแก่เพื่อนร่วมงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความเหมาะสม ตามลำดับ

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งและหน้าที่การงานมีความมั่นคง ความภูมิใจกับตำแหน่งและหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติ และองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับระดับวิทยฐานะ ตามลำดับ

1.5 ด้านการบูรณาการสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือด้วยดีจากเพื่อนร่วมงาน ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้และรับผิดชอบในความก้าวหน้าของโรงเรียน ตามลำดับ

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับเป็นไปตามนโยบายสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชามีมาตรฐานในการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์กับครูภายในโรงเรียน และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามลำดับ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกที่เป็นสุขหรือมีความพึงพอใจ

กับงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ มีความเหมาะสมกับ  
ช่วงเวลาที่กำหนดไว้ และการมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

1.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมงานกับผู้บริหารคณะครูและชุมชน  
ชุมชนให้ความร่วมมือเมื่อโรงเรียนต้องการประสานงานกับแหล่งเรียนรู้ของชุมชน และชุมชนมี  
ทัศนคติที่ดีต่อพันธกิจของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่  
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายใน  
สถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านการผลิตนักเรียน  
ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายชื่อ  
อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูส่งเสริมให้นักเรียน  
เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ครูจัดการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัดของผู้เรียน  
และครูสามารถจัดการเรียนการสอนจนส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจของ  
สถานศึกษา ตามลำดับ

2.2 ด้านสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายชื่อ อยู่ใน  
ระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูชี้แนะนักเรียน ให้มีเจตคติที่ดี  
ต่อการเรียน ครูสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัย และครูชี้แนะนักเรียนให้  
เป็นผู้มีเหตุผล ตามลำดับ

2.3 ด้านสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับ  
มาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี  
ทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน ครูมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม  
ในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง  
ในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามลำดับ

2.4 ด้านสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก  
เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย  
ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ครูใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการตัดสินใจแก้ปัญหา และครู  
ดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับต่ำ โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านบูรณาการสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครุที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิต 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุงได้ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) ของคุณภาพชีวิตทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ .559 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประกอบด้วยตัวพยากรณ์ 3 ตัว ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ( $X_1$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $X_3$ ) รวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ( $Y$ ) โดยรวมได้ร้อยละ 54.20 โดยตัวแปรที่ส่งผลอิทธิพลสูงสุดในการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ( $X_1$ ) เมื่อพิจารณาจากสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ ( $\beta$ ) ส่วนอีกร้อยละ 45.80 เป็นผลมาจากตัวแปรภายนอกอื่น ๆ และแสดงสมการในรูปคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .631 + .370 (X_1) + .300 (X_2) + .215 (X_3)$$

$$Z_{\hat{Y}} = .411(Z_1) + .328 (Z_2) + .253 (Z_3)$$

## อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของครุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีการอภิปรายดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครุ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความสุขความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร (Panagos, 1985, p. 3505-A อ้างถึงใน กษมาทองขลิบ, 2550, หน้า 50) จากความสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานโรงเรียนตามยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้าน

การพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
 ศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18, 2558, หน้า 1) ผู้บริหารจึงส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร  
 ในโรงเรียนบางละมุง ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน สาระการเรียนรู้ที่สอน  
 เพื่อนำความรู้มาปฏิบัติการสอนอย่างมีคุณภาพคุณธรรม และประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการอบรม  
 พัฒนาภายในโรงเรียนและจากหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง อบรมพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน  
 ให้มีอรรถิยภาพตามสาขาที่ตนถนัด จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์  
 ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการพัฒนาครูผู้ทำหน้าที่หลักในด้านการสอนให้นักเรียน  
 มีความรู้ ความสามารถตรงตามสาระการเรียนรู้ที่สอนและปฏิบัติการสอนอย่างมีคุณภาพคุณธรรม  
 และประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น เสริมสร้าง  
 สมรรถนะและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเสริมสร้างความรักและความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน  
 ภายในโรงเรียน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษาให้อยู่ในสภาพที่ดีเข้มแข็ง  
 ทำงานเป็นหมู่คณะ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูใน โรงเรียนและระหว่างครูกับชุมชน  
 ปรับปรุงความปลอดภัยและความสะอาดภายใน โรงเรียนและสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ แหล่งเรียนรู้  
 ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพอาคารเรียนมีความสะอาด  
 ปลอดภัย มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ อยู่ในสภาพสมบูรณ์และเพียงพอต่อ  
 การอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน (โรงเรียนบางละมุง, 2559, หน้า 121) สอดคล้องกับ  
 การศึกษาของธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 364) ที่กล่าวว่า องค์การมีหน้าที่สนับสนุนให้บุคลากร  
 พัฒนาตนเองและทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าใน  
 ตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต ซึ่งการทำงานของบุคคลในองค์การมิได้มุ่งความพอใจส่วนตัว  
 และการได้รับรางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีหวังและประสงค์ได้รับความก้าวหน้า  
 และความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ และเมื่อทำงานภายในองค์การอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจ  
 ในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้  
 บุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การ (Ogaard,  
 Marnburg, & Larson 2008) และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิต  
 ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและมีความตั้งใจที่จะไม่ลาออกจากงาน  
 (Gifford, Zammuto, & Goodman 2002) และสอดคล้องกับงานวิจัยของมูจิตา เครือวัลย์ (2555,  
 หน้า 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล  
 โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง  
 เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบูรพา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิลบล อุณาศรี (2558, หน้า 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนบางละมุงเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จึงจัดสวัสดิการพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับครูในโรงเรียน จัดหาที่พักสำหรับครูที่ไม่ใช่คนพื้นที่ทำให้ลดค่าใช้จ่ายด้านที่พัก ประกอบกับการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาจากมติคณะรัฐมนตรีหลายครั้ง รวมถึงการส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำวุฒิการศึกษามาปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น ทำให้ครูมีรายได้ที่สูงขึ้นเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน อีกทั้งผู้บริหารยังส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำปริญญาศรยุทธภพเพียงเข้ามาใช้ในการดำเนินชีวิต (โรงเรียนบางละมุง, 2559, หน้า 121) แต่เนื่องจากโรงเรียนบางละมุง ตั้งอยู่ในเขตเมืองท่องเที่ยวหลักคือเขตเมืองพัทยา เป็นเมืองที่ค่าครองชีพอยู่ในระดับสูง ทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของครูสูงทุกด้าน ทำให้บางครั้งเกิดภาวะรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนบางละมุง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552, หน้า 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา บัวชูก้าน (2555, หน้า 66) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง



1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของครูและนักเรียน ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน จึงดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานรักษาความปลอดภัยให้เป็นระบบที่มีความเข้มแข็งและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สภาพอาคารเรียนมีความสะดวก ปลอดภัย มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ อยู่ในสภาพสมบูรณ์ และเพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสม มีความร่มรื่น มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเป็นโรงเรียนสีเขียว และโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา มีการจัดการกับขยะในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและจัดโครงการขยะรีไซเคิลช่วยสร้างจิตสำนึกให้ครูให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรักษาความสะอาดของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนปลอดขยะ (โรงเรียนบางละมุง, 2559) อีกทั้งโรงเรียนสวัสดิการด้านที่พักอาศัย โดยจัดให้บุคลากรครูได้พักอาศัยในเขตโรงเรียน ทำให้การเดินทางมาปฏิบัติงานของครูมีความสะดวก รวดเร็ว เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนประกอบด้วยโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนติดหน่วยงานราชการ มีการเข้าออกได้หลายทาง รวมถึงมีการจัดครูและนักเรียนร่วมกับชุมชนดูแลการจัดระเบียบ การจราจรทั้งภายในและรอบบริเวณโรงเรียน ทำให้มีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานของครูที่ไม่ได้พักในโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทร์ศยา จันทราวุฒิกร (2557, หน้า 89) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิลบล อุณาศรี (2558, หน้า 76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตกับของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง ให้ความสำคัญกับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน ตามยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2558, หน้า 1) ผู้บริหาร โรงเรียนจึงจัด

ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ให้มีอรรถริยภาพตามสาขาที่ตนถนัด จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการพัฒนาครูผู้ทำหน้าที่หลักในด้านการสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถตรงตามสาระการเรียนรู้ที่สอนและปฏิบัติการสอนอย่างมีคุณภาพคุณธรรม และประสิทธิภาพ (โรงเรียนบางละมุง, 2559, หน้า 127) สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton 1974 อ้างถึงใน สุวรรณ ปั่นแดง, 2558, หน้า 89) ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัตินั้น จะต้องให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง อีกทั้งผู้บริหารยังส่งเสริมให้ครูที่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพในแต่ละเรื่องได้นำความรู้ ประสบการณ์จากการอบรมมาเผยแพร่ต่อครูในโรงเรียน ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและเป็นที่รักของครูในโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บวิภา บัวชูก้าน (2555, หน้า 66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัทร์ศยา จันทราวุฒิกร (2557, หน้า 89) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 การบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ทำให้ครูได้รับการประเมินผลงานตามความสามารถ และตามวุฒิ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ จนสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างดี ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 364) ที่กล่าวว่า องค์การมีหน้าที่สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต ซึ่งการทำงานของบุคคลในองค์การมิได้มุ่งความพอใจส่วนตัวและการได้รับรางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังและประสงค์ได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง

ประกอบด้วยเสมอ อีกทั้งครูในโรงเรียนบางละมุงมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ใหญ่ที่สุดโรงเรียนหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน โรงเรียนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศ และได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อุบัติความสามารถของตน ได้รับโอกาสในการพัฒนางานและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่จากผู้บริหาร ทำให้งานในหน้าที่มีความมั่นคง ได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้าตามลำดับขั้น ดังที่มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ต้องการมีชื่อเสียง ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อครูมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา บัวชูก้าน (2555, หน้า 66) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา ปั่นแดง (2558, หน้า 83) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบูรณาการสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูในโรงเรียนบางละมุงมีการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งงานภายในโรงเรียนและงานชุมชน รวมถึงได้รับการกระตุ้นการทำงานเป็นทีมจากผู้บริหารที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการประสานงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานในการปฏิบัติงานโรงเรียน ทำให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน จนงานที่ได้รับประสบผลสำเร็จ และผลงานได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ร่วมปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จนเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของโรงเรียน เกิดความภูมิใจในงาน มีความรักความผูกพันกับโรงเรียน ได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ชีวิตการทำงานมีความสุข สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ คือ ความต้องการทางสังคม

(Social need) คือความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพัน ต้องการเพื่อนและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการครู ด้านการบูรณาการสังคมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ ปั่นแดง (2558, หน้า 83) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการบูรณาการสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิลบล อุณาศรี (2558, หน้า 76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตกับของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนบางละมุง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และครู และต้องปฏิบัติตามกฎหมายหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตลอดจนต้องปฏิบัติตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 อีกทั้งผู้บริหารมีการชี้แจงให้ครูและบุคลากรในเรียนทราบถึงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อป้องกันความผิดพลาดและผลกระทบในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารมีมาตรฐานในการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์กับครูภายในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ยึดความถูกต้องเหมาะสมตามกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีการยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนหากกฎเกณฑ์นั้นไม่เป็นธรรม หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ทำให้การปฏิบัติงานครูเป็นไปอย่างเรียบร้อย ไม่อึดอัดในการทำงาน มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนได้ ทำให้ครูสบายใจในการทำงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการครู ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทร์ศยา จันทราวุฒิกร (2557, หน้า 90) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของสุวรรณา ปั่นแดง (2558, หน้า 83) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง กำหนดภาระงานหลักคือหน้าที่การสอนที่ตรงกับวุฒิ การศึกษา ความรู้ ความสามารถของครูเป็นสำคัญ และภาระงานเสริมพิจารณาจากความถนัด ความสนใจ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเปิดโอกาสให้ครูได้เลือก ปฏิบัติกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนตามความสนใจ รวมถึงให้โอกาสในการเสนอ โครงการใหม่ ๆ ที่เองตนถนัดและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ที่ตนเองมีความถนัด มีความสนใจ อีกทั้งผู้บริหารเข้าใจถึงชีวิตงานและชีวิตครอบครัวที่จะต้อง มีความสมดุล จึงมีการกำหนดแผนงานประจำปีอย่างเหมาะสม ไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัวของครู และส่งเสริมให้ครูใช้เวลาว่างอยู่กับครอบครัว ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัว ทำให้ การทำงานในโรงเรียนและเวลาส่วนตัวของครูมีความสมดุลกัน ครูจึงปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ และมีความสุขในการทำงาน และเมื่อนอกเหนือเวลางานก็มีความสุขกับครอบครัว เนื่องจากไม่ต้องกังวลกับภาระงานนอกเวลางานจนเกินไป รวมถึงมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำตามวาระ ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานใน โรงเรียนเป็นไปอย่างดี จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญา หัสรังค์ (2555, หน้า 72) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของนิลบล อุณาศรี (2558, หน้า 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผล การทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิต กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนบางละมุงตั้งอยู่ในเขตชุมชนเมือง ล้อมรอบด้วยหน่วยงานราชการและชุมชนต่าง ๆ ที่มี

วัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและครูจึงเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทำให้ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ครู และนักเรียน ทำให้ชุมชนให้ความร่วมมืออย่างดีเมื่อโรงเรียนต้องการประสานงานกับแหล่งเรียนรู้ของชุมชน รวมถึงผู้บริหารมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับชุมชนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ชุมชนเข้าใจและให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเกี่ยวกับท้องถิ่น และครูสบายใจที่นำเด็กเข้าศึกษาแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น อีกทั้งในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ครูเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน และเป็นที่เคารพของคนในชุมชน เวลาครูพบปะกันกับคนในชุมชนจึงได้รับความเคารพ รัก ความเอ็นดู และให้ความช่วยเหลือตามโอกาส ทำให้ครูมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานและอยู่อาศัยในชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญา หัสรงค์ (2555, หน้า 72) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ ปั่นแดง (2558, หน้า 83) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนบางละมุง มีพันธกิจที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพเพื่อบริการทางการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะกระบวนการในการทำงาน ผู้บริหารจัดให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีอรรถิยาตามสาขาที่ตนถนัด ทำให้ครูเกิดความถนัดในสายงานของตนเอง ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการออกแบบการปฏิบัติงานที่อยู่ในระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

ครูในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการจัดสอนซ่อมเสริม ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน (โรงเรียนบางละมุง, 2559, หน้า 122-126) จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556, หน้า 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร คงเมือง (2558, หน้า 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนบางละมุง มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้ความสามารถที่ตนเองถนัดอย่างเต็มตามศักยภาพ ให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในด้านการจัดกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษา ทำให้นักเรียนได้นำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านวิชาการ อีกทั้งในกระบวนการเรียนการสอน ครูผู้สอนมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดการสอนที่หลากหลาย เหมาะกับความถนัดของผู้เรียน มีสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ให้ฝึกทำแบบฝึกหัดอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย มีการจัดสอนซ่อมเสริม ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีความรู้และสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์เป็นที่น่าพอใจและอยู่ในเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (โรงเรียนบางละมุง, 2559, หน้า 126) จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสรียา อยู่เย็น (2556, หน้า 53) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ ลอรัตนาวงศ์ (2558, หน้า 84) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้ความสำคัญกับผู้เรียนทั้งทางด้านความสามารถทางด้านเชาวน์ปัญญา การคิดวิเคราะห์ การเชื่อมโยงความรู้ และความสามารถด้านการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง การมีทัศนคติต่อกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเรื่องเรียนและเรื่องส่วนตัว โดยการส่งเสริมและพัฒนาระบบงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของโรงเรียนเข้มแข็งและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย มีความเข้มแข็งเป็นระบบและมีสารสนเทศการปฏิบัติงาน มีกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังผู้เรียนให้เกิดทัศนคติทางบวกในด้านการเรียน เช่น กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมการเข้าค่ายธรรมะ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดการแข่งขันกีฬา การจัดการแข่งขันต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่มีหลากหลาย ไม่ใช่ด้านวิชาการด้านเดียว ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนค้นพบตัวเองในความสามารถด้านต่าง ๆ และนำมาใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จะทำให้นักเรียนสุขภาพจิตที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสและมีทักษะการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขเหมาะสมกับวัยและสภาพแวดล้อม

จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสรียา อยู่เย็น (2556, หน้า 53) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ ลอรัตนาวงศ์ (2558, หน้า 84) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสามารถ พัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการปรับแนวการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในด้าน นโยบาย ระเบียบต่าง ๆ ตามที่ส่วนกลางกำหนด โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอทั้งรูปแบบและวิธีการสอน เช่น นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โรงเรียน ICU เป็นต้น และมีการพัฒนาครูให้นำสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา ที่ทันสมัย น่าสนใจ สอดคล้อง กับเนื้อหาและความสนใจของผู้เรียน เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงานให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่นและเป็นมาตรฐานสากล จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556, หน้า 68) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอ สยามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาระดับประถมศึกษาเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอสยามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาระดับ ประถมศึกษาเขต 2 ด้านสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร คงเมือง (2558, หน้า 59) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารและครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ร่วมกันในการวางแผนการปฏิบัติงานตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีการประชุม ประจำเดือนเพื่อชี้แจงข้อมูลข่าวสาร การประชุมปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงานและ การแก้ปัญหาที่หลากหลาย ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารการศึกษา ปัญหาผู้เรียน ปัญหาด้านชุมชน อีกทั้งครูได้นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้

ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลการประเมินและปัญหาที่พบในชั้นเรียนมาต่อยอดวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ ลอรัตนาวงศ์ (2558, หน้า 84) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต บ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556, หน้า 68) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 ด้านสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รู้สึกมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ ปฏิบัติ เนื่องจากผู้บริหารได้บริหารงานระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ในด้านการมอบหมาย งานก็มีความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถทั้งงานสอนและงานพิเศษต่าง ๆ ผู้บริหารให้ ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนบางละมุง ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน สาระการเรียนรู้ที่สอน จัดให้มีการอบรมพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ เช่น การพัฒนาแผนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น ทำให้ครูสามารถนำความรู้มาปฏิบัติการสอนอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และประสิทธิภาพ ดังที่โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 25) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียง ously มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลสิ่งแวดล้อม

ต่าง ๆ ทั้งด้านอาคารสถานที่ บริเวณที่จอดรถ ห้องสุขา ให้มีความปลอดภัย ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความสบายใจในการทำงาน สอดคล้องกับที่เคอซ และคิเว (Kerce & Kewley, 1993, pp. 189-209 อ้างถึงโสภณ ม่วงทอง, 2553, หน้า 26) ได้ให้ความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือลักษณะงานการมีส่วนร่วมในงานความพึงพอใจในงาน โดยรวม และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านซึ่งไม่ได้มีแต่ค่าตอบแทนสวัสดิการเท่านั้นแต่สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพอุปกรณ์การนิเทศงานและการพัฒนาตนเองก็มีความสำคัญ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดัปลานกลางทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยมูทิตา เกรือวัลย์ (2555, หน้า 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บัวชูก้าน (2555, หน้า 69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตได้ดีที่สุด จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดอภิปราย ดังนี้

4.1 ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน จึงส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากเกิดการช่วยเหลือกัน คนละไม้ละมือ เกิดมุมมองที่แตกต่างและมีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของกมลวรรณ การมปราชญ์ (2550 อ้างถึงใน

สุดารัตน์ ครูทสี่ก, 2557, หน้า 10) ได้สรุปผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสุภาพอ่อนน้อม ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การให้ความร่วมมือและความสำนึกในหน้าที่ (Organ & Bateman, 1991) เป็นลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นจึงทำให้ตัวแปรพยากรณ์ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา บัวชูก้าน (2555, หน้า 65) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานภายในสังคมของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณรัตน์ บุ่งนาม (2555, หน้า 90) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2

4.2 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานที่ในการปฏิบัติงานของครู เมื่อมีความปลอดภัยในด้านชีวิตและทรัพย์สิน ถูกสุขลักษณะเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีต่อสภาพจิตใจและร่างกาย ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับที่เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2536 หน้า 32 อ้างถึงใน สุวรรณ ปั้นแดง, 2558, หน้า 88) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของพนักงานมีภาพจน์ที่ดีต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ดังนั้นจึงทำให้ตัวแปรพยากรณ์ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณรัตน์ บุ่งนาม (2555, หน้า 90) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านสิ่งแวดล้อมและ

ความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2

4.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การได้รับการยกย่อง ชมเชย การได้รับเลื่อนให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นหรือได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ รับผิดชอบและตั้งใจปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ต้องการมีชื่อเสียง ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น เมื่อครูมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงทำให้ตัวแปรพยากรณ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บัวชูก้าน (2555, หน้า 65) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณรัตน์ บุ่งนาม (2555, หน้า 90) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2

สำหรับตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย เนื่องจากไม่อยู่ในสมการพยากรณ์ของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลโดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

4.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียน บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีเป้าหมายในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดเอกสารประกอบการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการพัฒนาครูในกระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีช่วยในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล สถิตินักเรียน การประเมินผลการเรียน รวมถึงโรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองผ่านการอ่านจากหนังสือ การค้นคว้าผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติ

กิจกรรมกลุ่ม โดยมีครูเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และควบคุมการสอน ตามแนวทางการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (โรงเรียนบางละมุง, 2559, หน้า 89) ซึ่งผลของการเรียนรูแบบนี้ ส่วนหนึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในกิจกรรมเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของครูบางกลุ่ม ไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม โดยเฉพาะด้านการพัฒนา นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ตัวแปรพยากรณ์ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณรัตน์ บุ่งนาม (2555, หน้า 90) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวม ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2

4.5 ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูและบุคลากรโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารเวลา รู้จักแยกแยะระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว เนื่องจากในเวลางานครูต้องรับผิดชอบในด้านงานสอน และงานต่าง ๆ ซึ่งต้องปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้ต้องรับผิดชอบทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และเมื่อเลิกงานก็ต้องทำหน้าที่บุตร บิดา มารดา หรือคู่สมรสให้ดีที่สุด จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ตัวแปรพยากรณ์ ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณรัตน์ บุ่งนาม (2555, หน้า 90) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2

4.6 ด้านบูรณาการสังคม ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตร ร่วมกันเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย การบูรณาการทางสังคมช่วยให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข แต่ในองค์การขนาดใหญ่ ประกอบด้วยบุคลากร

หลายฝ่าย ย่อมจะเกิดความขัดแย้งในการทำงานบ้าง หรือมีการเมืองในองค์กร เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร การบูรณาการทางสังคมจึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ตัวแปรพยากรณ์ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชฌาณิกษ์ ภาณุมาศ (2547, หน้า 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.7 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าทุกหน่วยงาน ย่อมมีการบริหารงานที่สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่แต่ละหน่วยงานกำหนดไว้ ดังนั้น บุคลากรต้องปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ต่างปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันตามระเบียบข้อบังคับที่สถานศึกษากำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบและถูกต้อง จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ตัวแปรพยากรณ์ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล แม้นญาติ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11

4.8 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 บริหารงานตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งครูและบุคลากรทุกคนได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และวิทยฐานะของตนเอง ซึ่งไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ย่อมได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตามระเบียบของกระทรวงเหมือนกัน อีกทั้งครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนเข้าใจว่า การรับราชการมีระดับรายได้ที่ต่ำกว่าการประกอบอาชีพอื่น แต่ได้รับสวัสดิการด้านคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าดูแลบุตร เป็นต้น ทำให้ไม่มีผลในการกระตุ้นการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ตัวแปรพยากรณ์ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังที่ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า ผลกระทบของการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจของคนทำงานนั้น ค่าตอบแทนจะจูงใจให้คนบางส่วนให้ทุ่มเททำงานมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่กลับไม่รู้สึกรู้ว่าค่าตอบแทนจูงใจพวกเขาได้เท่าที่ควร เนื่องจากเนื้องานและโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จูงใจมากกว่า ดังนั้นค่าตอบแทนมาล่อใจบุคลากรภาครัฐจึงไม่มีผลเท่าที่ควร

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำมโนธรรมมาพิจารณาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ให้ครูใช้จ่ายอย่างประหยัดตามความจำเป็น

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรพัฒนาสถานที่ในการปฏิบัติงานของครูและบริเวณโรงเรียนให้มีความร่มรื่นมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ ให้ครูและนักเรียนร่วมกันทำกิจกรรม 5 ส อย่างน้อยเดือนละ 1-2 ชม.

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารควรรี้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม และอยู่ภายใต้ขอบข่ายและข้อกำหนดของโรงเรียน

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้ครูได้ทำผลงานเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะ และส่งเสริมให้ครูในหน่วยงานช่วยเหลือกันในการพัฒนาและจัดทำผลงาน

1.5 ด้านบูรณาการสังคม ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรเปิดโอกาสให้ครูที่อยู่ภายนอกหน่วยงานได้ร่วมเป็นกรรมการในการปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูควรร่วมกันประเมินผลการใช้กฎระเบียบที่ใช้อยู่ในโรงเรียนในปัจจุบันอย่างน้อยปีการศึกษาละครั้ง เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของโรงเรียน



1.7 ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานแก่ครูที่มีความพร้อมที่สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาเรียนได้ ส่งเสริมให้ทุกคนเสียสละเวลาเพื่อโรงเรียน และตอบแทนครูที่เสียสละมากกว่าครูที่ทำงานปกติอย่างเหมาะสม

1.8 ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ผู้บริหารควรส่งเสริมและจัดเวทีหรือกิจกรรมให้ครูเผยแพร่ผลงานแก่ชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2.1 ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการทดสอบก่อนเรียน และหลังเรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลการทดสอบมาวัดความก้าวหน้าของนักเรียน เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงยิ่งขึ้น

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารและครูควรร่วมกันฝึกระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียนเป็นประจำ ไม่ว่าจะอยู่ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนก็ตาม

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน ผู้บริหาร ครู และตัวแทนชุมชนในท้องถิ่น ควรร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แนวทางการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น

2.4 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกฝ่ายได้ชี้แจงข้อเท็จจริงกรณีเกิดปัญหาระหว่างกัน และใช้หลักสันติเข้ามาไกล่เกลี่ย ซึ่งให้เห็นโทษของความขัดแย้งหากไม่ยุติการขัดแย้งนั้น ๆ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน เรียงอันดับค่าสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 3 ด้าน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ครูเข้าได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมความสะอาดของโรงเรียน การรักษาความปลอดภัย และการสร้างความก้าวหน้าอันเกิดจากการปฏิบัติงานของครู เช่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม ผลงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัญหาและแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. คว้าวิจัยเชิงคุณภาพแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลเพื่อการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. คว้าวิจัยเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านคุณภาพปัจจัยการปฏิบัติงานภายในสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ตั้งชนกานนท์. (2558). *ระเบียบวิธีสถิติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณิการ์ ทับจิ้น. (2557). *การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2537). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กษมา ทองขลิบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรครูโรงเรียนราชินีบน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กันตยา เพิ่มผล. (2550). *รายงานการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กิตติศักดิ์ จุลมณฑล. (2554). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกชา มีสวน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษร คงเมือง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วใจ พรหมสันเทียะ. (2554). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ขนิษฐา ผ่องแผ้ว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จันทร์เพ็ญ ลอรัตนวงษ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จันทร์เพ็ญ ลอรัตนวงษ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ. (2552). *ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ชวลิต หมั่นนุช. (2535). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- คนัย เทียนพุด. (2546). *Core human competencies: ความสามารถ ปัจจัยชี้ชนะของ ธุรกิจและคน. กรุงเทพฯ: นาโกต้า.*
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2552). *การพัฒนาองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.*
- ธงชัย สันติวงศ์. (2535). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์. (2548). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.*
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*
- ธนัญญาพัฒน์ ฤาชา. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 13(25), 44-55.*

- นงค์นุช สมุทรคนตรี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2533). *รูปแบบการจัดอบรมการวางแผนชีวิตและอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: กองบริหารการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- นันทกานต์ ชื่นอรมณ. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิคม กันตะคะนันท์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิลบล อุณาศรี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 23-24.
- ปวีณา บัวชูก้าน. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *วารสารคน*, 2, 24-25.
- พรพิมล แม้นญาติ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชฌาวัลย์ ภาณุมาศ. (2547). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*.

- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทร์ศยา จันทราวุฒิกกร. (2557). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2553). การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน: ประสบการณ์ของประเทศ OECD. *วารสารข้าราชการ*, 55(1), 12-17.
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- มุฑิตา เครือวัลย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธี ปิรันธนานนท์. (2523). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). *ปฏิบัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.
- รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรียม สุขกล้า. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนบางละมุง. (2559). *รายงานการประกันคุณภาพ โรงเรียนบางละมุง ปีการศึกษา 2558*. ชลบุรี: โรงเรียนบางละมุง.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2533). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมสพับลิชซิง.
- วิเศษฐ มีบุญ. (2549). *การจัดการศึกษานอกโรงเรียนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2548). *โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษวิทยาเขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. (2553). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สฤญ ชีระวิชิตระกุล. (2553). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา*. ชลบุรี: เก็ทกู๊ดครีเอชั่น
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2553). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิก. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สรียา อยู่เย็น. (2556). *ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18. (2558). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา สพม.18 2558-2560*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8* (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9* (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุดารัตน์ ครุฑสีก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- สุวรรณา ปั่นแดง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2539). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ ม่วงทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยพันธ์ พูลสวัสดิ์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณรัตน์ บุ่งนาม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญญา หัสรังค์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษณีย์ รักซ้อน. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Armstrong, C. A., Sandilands, M. L., & Miller, D. (1989). Attitudes and behaviors of nurses toward the elderly in an acute care setting. *Journal of Advanced Nursing*, 14, 155-156.
- Caplow T. (1964). *Principles of organizational*. New York: Harcourt., Brace and World.
- Davis, L. E. (1977). Exchanging the quality of working life: Development in the united states. *International Labor Review*, 116(1), 53-56.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984, January). Quality of working life international perspective. *International Labor Organization*, 9(5), 3.



- Dullayaphut, P., & Untachai, S. (2013). Development the measurement of human resource Competency in SMEs in Upper Northeastern Region of Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 88(3), 61-72.
- Flippo, E. B. (1971). *Principle of personnel*. New York: McGraw-Hill.
- Gifford B., Zammuto R., & Goodman E. (2002). The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *J Health Manage*, 47(1), 13-25.
- Goodhart, W. H. (1991). The instrument and expressive characteristics of public secondary schools and effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 18(8), 1941-A.
- Hodgetts, R. M. (1993). *Modern human relations at work* (5<sup>th</sup> ed.). Fort Worth: Dryden Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West Publishing.
- Kell, P. S. (1996, January). A study of perception of working life in two Ontario applied art and technology. *Dissertation Abstracts International*, 56(7), 2631-A.
- Krejcie, R. S., & Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(10), 607-610.
- Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 11(9), 37-53.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brother.
- Meggison, L. C. (1972). *Personnel: A behavioral approach to administration*. Homewood Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- Mondy, R. W., & Neo, R. M. (1996). *Human resource management*. New York: Prentice-Hall.
- Morphet, E. L., Johns, R. L. & Reller, T. L. (1982). *Educational organization and administration* (4<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mortimore, P. (1988). School Matters-The Junior Year. Open Book. In Woods, D., & Orlik, S, *School Review and Inspection*. London: Biddles Lid. Guildford and King's Lynn.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.

- Ogaard T., Marnburg E. & Larson S. (2008). Perceptions of organizational structure in the hospitality industry: Consequences for commitment, job satisfaction and perceived performance. *Tourism Management*, 29(4), 23-35.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior* (4<sup>th</sup> ed.). Homewood: Irwin.
- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between anticipative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges. *Dissertation Abstract International*, 53(9), 30-71.
- Rutter, M., Maugham, B., Mortimore, P., Ouston, J., & Smith, A. (1979). *Fifteen thousand hours: Secondary schools and their effects on children*, London, Open Books, and Boston, MA: Harvard University Press.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *Value-added leadership: How to get extraordinary performance in school*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 2, 22.
- UNESCO. (1978). Indicator of environmental quality of life. *Research and Papers in Social Science*, 38(1), 89.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 53(3), 12-16.
- Walsh, M. (1999). *Building a successful school*. London: Kogan Page.
- Webber, George. (1971). *Inner-city children can be taught to read: four successful schools*. Occasional Paper No. 18. Washington, DC: Council for Basic Education.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1982). *Personal management and human resource*. Tokyo: McGraw-Hill.
- WHO. (1994). The development of the world health organization quality of life assessment instrument. In J. Orley, & W. Kuyken (Ed.), *Quality of life assessment : International perspectives*. New York: Springer Verlag.

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย  
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ  
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว.1314

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

19 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพาทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวณัฏฐา แดงกำ รหัส 58990028

งานนิพนธ์ เรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญา ชีระวิชิตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาศึกษาศาสตร์

ภาควิชาการบริหารการศึกษาศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.1315

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

22 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นำนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวณัฏฐา แดงคำ รหัส 58990028

งานนิพนธ์ เรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุญา ธีระวิชิตระกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.1316

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

24 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวณัฏฐา แดงกำ รหัส 58990028

งานนิพนธ์ เรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญาญู ชีระวิชิตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18**

.....  
**คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม**

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ และความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

2. แบบสอบถามมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งเนื้อหาแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานที่ตรงกับระดับสภาพความเป็นจริงคำตอบของท่านจะไม่มีข้อใดถูกหรือผิดแบบสอบถามนี้ไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด เพราะผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เท่านั้น

ขอขอบคุณท่านที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

ณัฐรา แดงกำ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งเนื้อหาแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม

**คำชี้แจง** พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานทีละข้อ พร้อมทั้งตีค่าระดับความคิดเห็นเป็น 5 4 3 2 1 แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านอย่างแท้จริง

เกณฑ์ให้คะแนน

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 1** คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
2.	ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ					
3.	ความสอดคล้องของเงินเดือนที่ได้รับกับสภาพค่าครองชีพการดำเนินชีวิต					
4.	ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
5.	ความทัดเทียมของเงินเดือนและสวัสดิการเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ					
5.	ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของสภาพที่ตั้งโรงเรียนที่ท่าน ปฏิบัติงาน					
7.	ความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ของท่าน					
8.	ความสะอาดและมีสุขอนามัยที่ดีของโรงเรียนที่ ท่านปฏิบัติงาน					
9.	สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความร่มรื่นและ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี					
10.	มีการรักษาความปลอดภัยที่รัดกุม มีมาตรฐาน					
11.	<b>การพัฒนาความสามารถของบุคลากร</b> การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามความถนัดและ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
12.	การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านอื่น นอกเหนือจากงานประจำ					
13.	การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับ การอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ					
14.	ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อการทำงานใน หน้าที่ตามความเหมาะสม					
15.	การได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ชี้แจง เผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับการอบรม สัมมนาแก่เพื่อนร่วมงาน					
16.	<b>ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b> ความภูมิใจกับตำแหน่งและหน้าที่การทำงาน ที่ปฏิบัติ					
17.	ตำแหน่งและหน้าที่การงานมีความมั่นคง					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	ความพึงพอใจต่อการเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น					
19.	องค์ความรู้และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับระดับวิทยฐานะ					
20.	ขั้นตอนการพิจารณา การเลื่อนวิทยฐานะภายในหน่วยงาน					
21.	<b>การบูรณาการสังคม</b> ผลงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
22.	ผลจากการปฏิบัติงานมักได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
23.	การรับรู้และรับผิดชอบในความก้าวหน้าของโรงเรียน					
24.	การปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือด้วยดีจากเพื่อนร่วมงาน					
25.	การได้รับเชิญจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อร่วมเป็นกรรมการการปฏิบัติงานเฉพาะกิจต่าง ๆ					
26.	<b>ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</b> กฎระเบียบของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
27.	ได้รับความเสมอภาคในการคุ้มครองจากระเบียบและกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม					
28.	ผู้บังคับบัญชามีมาตรฐานในการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์กับครูภายในโรงเรียน					
29.	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน					
30.	ระเบียบข้อบังคับเป็นไปตามนโยบายสถานศึกษา					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31.	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ มีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่กำหนดไว้					
32.	ความรู้สึที่เป็นสุขหรือมีความพึงพอใจกับงานที่ ได้รับมอบหมาย					
33.	งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ นอกเวลาราชการ					
34.	การมีโอกาสร่วมกิจกรรมปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน					
35.	การมีเวลาที่เพียงพอให้กับครอบครัว					
36.	<b>การปฏิบัติงานในสังคม</b> การปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้รับการเผยแพร่ให้ ชุมชนได้รับทราบ					
37.	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
38.	ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อพันธกิจของโรงเรียนที่ท่าน ปฏิบัติงาน					
39.	ชุมชนให้ความร่วมมือเมื่อโรงเรียนต้องการ ประสานงานกับแหล่งเรียนรู้ของชุมชน					
40.	การร่วมงานกับผู้บริหารคณะครูและชุมชน					

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ สามารถผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหา ในสถานศึกษา

**คำชี้แจง** พิจารณาประสิทธิผลทีละข้อ พร้อมทั้งตีค่าระดับความคิดเห็นเป็น 5 4 3 2 1 แล้วทำ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติงานของท่านอย่างแท้จริง

- เกณฑ์ให้คะแนน
- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
  - 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในระดับมาก
  - 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
  - 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในระดับน้อย
  - 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 2** ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยทดสอบก่อนเรียน และหลังเรียน					
2.	ครูจัดการสอนที่หลากหลายเหมาะสม กับความถนัดของผู้เรียน					
3.	ครูมีการออกแบบการวัดผล ประเมินผล ให้สอดคล้องกับผู้เรียน					
4.	ครูสามารถจัดการเรียนการสอนจน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ใน ระดับที่น่าพอใจของสถานศึกษา					
5.	ครูส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วม กิจกรรม กับหน่วยงานต่าง ๆ					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ครูฝึกในเรื่องระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติของนักเรียนเป็นประจำ					
7.	ครูชี้แนะนักเรียนให้เป็นผู้มีเหตุผล					
8.	ครูชี้แนะนักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน					
9.	ครูฝึกฝนความมีระเบียบเรียบร้อยให้แก่นักเรียน					
10.	ครูสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัย					
11.	สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ครูได้นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					
12.	ครูมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
13.	ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม และการประเมินผล ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น					
14.	ครูยอมรับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานต่าง ๆ					
15.	สถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุง ในทุก ๆ ด้านในรอบปีที่ผ่านมา					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16.	สามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษา ความสามารถของครูในการแก้ไข เหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหา เฉพาะหน้า ในสถานศึกษา					
17.	ครูมีความสามารถในการแก้ไข ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษา					
18.	ครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น					
19.	ครูจัดทำวิจัยเพื่อใช้ในแก้ไขปัญหา อยู่เสมอ					
20.	ครูใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ในการตัดสินใจแก้ปัญหา					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้



## ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )
1	0.33	21	0.49
2	0.26	22	0.71
3	0.37	23	0.65
4	0.45	24	0.71
5	0.24	25	0.65
6	0.57	26	0.76
7	0.50	27	0.81
8	0.59	28	0.81
9	0.47	29	0.69
10	0.46	30	0.65
11	0.67	31	0.75
12	0.76	32	0.67
13	0.70	33	0.60
14	0.75	34	0.53
15	0.66	35	0.46
16	0.47	36	0.68
17	0.37	37	0.64
18	0.69	38	0.72
19	0.77	39	0.67
20	0.75	40	0.69

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.72
2	0.80
3	0.82
4	0.84
5	0.78
6	0.71
7	0.79
8	0.73
9	0.66
10	0.59
11	0.76
12	0.75
13	0.74
14	0.81
15	0.75
16	0.86
17	0.86
18	0.79
19	0.84
20	0.82

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฏฐา แดงกำ
วัน เดือน ปี เกิด	27 มกราคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	จันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	32/3 หมู่ 8 ตำบลวันยาว อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนโรงเรียนบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	การศึกษามัธยมศึกษา (การสอนภาษาไทย) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2558	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา