

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คนเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารงาน งานจะสำเร็จหรือล้มเหลว คนเป็นปัจจัยที่สำคัญ (Kingsbury, n.d. อ้างถึงใน วินัย กลิ่นสุวรรณ, 2542, หน้า 77) ดังนั้นในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และกระบวนการที่เป็นปัจจัยผลักดันให้กิจกรรมเหล่านี้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนและกำลังคน (อานวย เดชชัยศรี, 2542, หน้า 12) และคนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (นิต สุวรรณศิริ, 2531, หน้า 36) ในขณะที่องค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตของคนทำงานก็ควรจะได้รับยกระดับไปพร้อมกันด้วย (ปภาวดี ดุลยจินดา, 2540, หน้า 544) จึงควรจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2532, หน้า 103)

ดังนั้น กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน จะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ถือว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (dissatisfaction) ในการทำงานนั้น และองค์การใดก็ตามที่ต้องการให้บุคคลในองค์การ มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังถึงผลงานที่ดีเด่น ที่เป็นผลมาจากความพึงพอใจนั้น จำเป็นต้องค้นหาการรับรู้ร่วมกันของบุคคลในองค์การ ว่ามีแบบการรับรู้อย่างไร เพื่อที่จะหาทางปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การให้สนองตอบต่อการรับรู้ (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 5-6) ซึ่งองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้สรุปจากแนวความคิดของวอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน บุรณาการทางสังคม ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม และ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังนั้นองค์การควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เพิ่มขึ้น จะนำไปสู่การทำงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเพื่อ

ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ ซึ่งดัชนีตัวหนึ่งที่เป็นเครื่องชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล (Hoy & Miskel, 1991, p. 384) การที่องค์กรใด ๆ จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลองค์กร จะต้องทำให้ประสบผลสำเร็จในความจำเป็นพื้นฐานการอยู่รอดขององค์กรสามประการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้ (Owens, 1991, p. 221) และมอท (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ได้ให้แนวความคิดไว้ว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากเกณฑ์บ่งชี้ 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน

โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา มีบุคลากรทำหน้าที่ให้การศึกษาลดเลี้ยวในระดับกลาง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2540, หน้า 3) การที่จะทำให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีความพึงพอใจ จึงควรเกิดจากความร่วมแรงร่วมใจ ทั้งฝ่ายบริหารและครูอาจารย์ภายในโรงเรียน ที่จะสร้างและหาแนวทางวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ในขณะที่ข้าราชการครูเกิดความเข้าใจอันดี มีขวัญกำลังใจ อาจจะเสียสละเวลาแรงกายแรงใจให้กับโรงเรียน ก็จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ปัจจุบันสภาพปัญหาบุคลากรในกรมสามัญศึกษาขาดขวัญ และกำลังใจ บุคลากรทุกฝ่ายมีจำนวนไม่สมดุลกับงาน รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบ เป็นภาระหนักในด้านค่าครองชีพสูง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก มีข้อจำกัดอย่างมากในการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความแตกต่างของค่าบการสอน ในสถานการณ์จำนวนครูระหว่างเมืองกับชนบท การขาดแคลนครู ทำให้ข้าราชการที่ดี เก่ง หาช่องทางโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น การบริหารงานมีความซ้ำซ้อน ไม่อำนวยการให้บุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (กรมสามัญศึกษา, 2540, หน้า 8-9) เหตุผลเหล่านี้เชื่อได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูไม่ดี และจากรายงานการวิจัยของกรมสามัญศึกษา (2541, หน้า 31) พบว่าจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีจำนวนสูงขึ้น ส่งผลต่อการขาดแคลนบุคลากรครู โดยเฉพาะในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ขาดแคลนครูที่สอนในหมวดวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายขาดแคลนครูที่สอนในหมวดวิชาคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ เป็นภาษาที่สอง และสังคมศึกษา

เขตการศึกษา 11 มีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ ความรับผิดชอบใน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ และศรีสะเกษ และจากรายงานของสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 11 (2541, หน้า 18-19) รายงานว่า ในปีการศึกษา 2541 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มีจำนวนนักเรียน 348,760 คน และมีจำนวนครู 13,786 คน จึงมีจำนวนครู 1 คน ต่อนักเรียน 26 คน แต่ในสภาพความเป็นจริงการเรียนการสอน ในบางหมวดวิชาขาดแคลนครู และจากรายงานของกรมสามัญศึกษา (2541, หน้า 816) รายงานว่าครูขาดแคลนมากคือครูที่สอนในหมวดวิชา คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สอง หมวดวิชาวิทยาศาสตร์ในสาขาวิชาฟิสิกส์ และ สังคมศึกษา จึงส่งผลต่อการเรียนการสอนของนักเรียน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541 พบว่าวิชาภาษา ต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับต่ำกว่าวิชาอื่น ๆ (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11, 2542, หน้า 4) ด้วยเหตุผลดังกล่าวน่าจะเป็นสาเหตุให้ การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอุปสรรคในการเกิดประสิทธิผล

จากสภาพปัญหา และข้อมูลดังกล่าว ยังไม่ได้บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ ข้าราชการครู และประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างชัดเจน และจากการศึกษางานวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู หรืองานวิจัยประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จนถึงระดับมาก (ปัญจมาพร พิพัฒวงศ์, 2540, เจ็ดเจลา แก้วประเคน, 2538 และประดับ ชัยพฤกษ์, 2542) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยเลือกศึกษาในเขตการศึกษา 11 จากสภาพปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด และเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือไม่ เพื่อจะได้ให้ผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด ตลอดจนกรมสามัญศึกษาสามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อันจะส่งผลถึงประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่)
5. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง
7. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน
8. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่)
9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
10. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำถามของการศึกษาค้นคว้า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง แตกต่างกันหรือไม่
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน แตกต่างกันหรือไม่
4. คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่) แตกต่างกันหรือไม่

5. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน อยู่ในระดับใด
6. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง แตกต่างกันหรือไม่
7. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน แตกต่างกันหรือไม่
8. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่) แตกต่างกันหรือไม่
9. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือไม่
10. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือไม่

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน แตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง แตกต่างกัน
5. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน แตกต่างกัน
6. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน แตกต่างกัน
7. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก

8. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นการขยายขอบเขตความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลองค์การให้กว้างขวางยิ่งขึ้นในวงการทางการศึกษา
2. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด อาจใช้ข้อมูลไปเสนอต่อกรมสามัญศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและมาตรการ ยกย่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป
3. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแนวทางนโยบาย มาตรการภายในโรงเรียน ตลอดจนแผนปฏิบัติการ เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการครูในโรงเรียน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลองค์การต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตเนื้อหามุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) บุรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2542 รวม 5 จังหวัด

จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 1,603 คน โรงเรียนขนาดกลาง 5,477 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 6,049 คน รวมจำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 13,129 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 รวม 5 จังหวัด โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1967, pp. 886-887 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538, หน้า 284-285) และหลักการของชูเมกเกอร์ และแมคมิลลัน (Shumacher & McMillan, 1997, pp.165 -166) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก 142 คน โรงเรียนขนาดกลาง 151 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 152 คน รวมทั้งสิ้น 445 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจำแนกดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ตำแหน่ง

3.1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.2.2 ครูปฏิบัติการสอน

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

3.2.1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

3.2.1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

3.2.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.2.1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

3.2.1.5 บุรณการทางสังคม

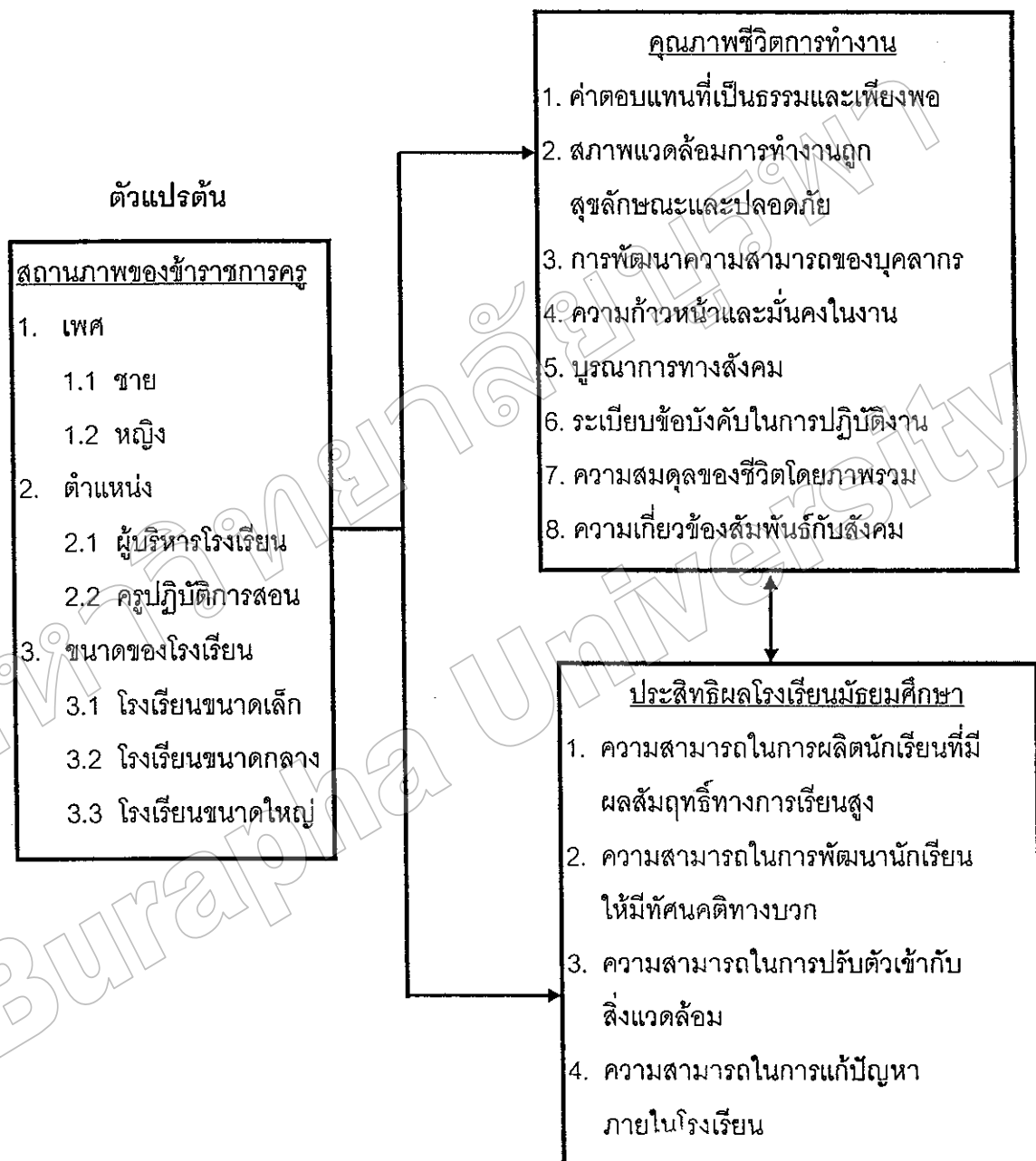
- 3.2.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 3.2.1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 3.2.1.5 บุรณาการทางสังคม
- 3.2.1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- 3.2.1.7 ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม
- 3.2.1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
- 3.2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 3.2.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 3.2.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
 - 3.2.2.3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
 - 3.2.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้อาศัยแนวคิด เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) บุรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนเรื่องประสิทธิภาพโรงเรียน ได้อาศัยแนวคิดของมอท (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ดังนั้นประสิทธิภาพโรงเรียน จึงประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ ข้าราชการครูของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนสำคัญเมื่อข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตในโรงเรียนอย่างมีความสุข ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นดัชนีหนึ่งที่ใช้วัดประสิทธิภาพขององค์การ (Hoy & Miskel, 1991, p. 383) ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จึงเป็นความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีส่วนสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลภายในโรงเรียนได้ รวมทั้งตัวแปรด้านสภาพ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมจากการทำงานโดยรวม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความเป็นอยู่ดีขึ้น ตามการรับรู้ของข้าราชการครู ซึ่งเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูต่อการได้รับเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอจะดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป และเมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน้าที่อื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันมีความรู้สึกว่าได้รับอย่างเป็นธรรม

1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมของการทำงานอยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ มีสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกาย และจิตใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง การเปิดโอกาสให้กับข้าราชการครู ได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา โดยให้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตน

1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูต่อความเป็นไปของโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายที่มีขอบข่ายให้รับผิดชอบมากขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จตามงานที่มุ่งหวัง มีความมั่นคงในงาน และรายได้ที่ได้รับ

1.5 บุรณาการทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครู ที่จะมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้ากันได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการทำงาน ไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน

1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามนโยบาย และระเบียบแบบแผนในหน่วยงาน มีความเป็นธรรม มีการยอมรับเคารพในสิทธิ และศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัล และเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรผู้ร่วมงาน

1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามนโยบาย และระเบียบแบบแผนในหน่วยงาน มีความเป็นธรรม มีการยอมรับเคารพในสิทธิ และศักดิ์ศรี ของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัล และเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรผู้ร่วมงาน

1.7 ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูต่อ ความสมดุลของช่วงเวลา สำหรับทำกิจกรรมของบุคลากร ทั้งด้านการทำงานและช่วงเวลาที่ได้ ผ่อนคลายจากงาน และได้ให้ความมีเวลาส่วนตัวแก่ครอบครัว และสังคม

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่รับรู้ ว่าหน่วยงานของตนมีกิจกรรม และการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นการ กระทำที่มีความสำคัญ และเกิดคุณค่าต่อสังคมส่วนรวม

2. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ที่ สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู ซึ่งเกณฑ์ชีวิตประสิทธิผลองค์การที่ ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้พิจารณาจากความสามารถ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน ด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียน ในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน และต่อการศึกษา

2.3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน และการปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนมีการปรับตัวก้าว ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบ ความสำเร็จ หรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

5. ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งในวิจัยนี้ได้จำแนกสถานภาพของข้าราชการครู เพื่อเป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 เพศ หมายถึง ปัจจัยทางชีวภาพของข้าราชการ ซึ่งในวิจัยนี้ จำแนกดังนี้

5.1.1 ข้าราชการครูชาย

5.1.2 ข้าราชการครูหญิง

5.2 ตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของข้าราชการครู ซึ่งในวิจัยนี้ จำแนกดังนี้

5.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหาร หน่วยงาน หรือโรงเรียน ซึ่งในวิจัยนี้ ประกอบด้วย ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ

5.2.2 ครูปฏิบัติการสอน หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้สอน นักเรียนของโรงเรียน โดยได้รับการบรรจุแต่งตั้งไม่น้อยกว่า 1 ปี

5.3 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียน ซึ่งข้าราชการครูปฏิบัติงาน ในวิจัยนี้ได้จำแนกขนาดของโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์การประเมินมาตรฐานของกรมสามัญศึกษา ดังนี้

5.3.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียน 1 – 12 ห้องเรียน มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน

5.3.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียน 13 – 36 ห้องเรียน มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน

5.3.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียน 37 ห้องเรียนขึ้นไป มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป