

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ และศรีสะเกษ โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยความมุ่งหมายของการศึกษามีดังนี้ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิง ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูปฏิบัติการสอน ระหว่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิง ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูปฏิบัติการสอน ระหว่างข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ทั้งข้าราชการครูชาย ข้าราชการครูหญิง ผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติการสอน รวมทั้งข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เกือบทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูชาย มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าข้าราชการครูหญิง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าครูปฏิบัติการสอน

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคม มีการรับรู้สูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ

5. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูชาย ข้าราชการครูหญิง ผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติการสอน รวมทั้งข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

6. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูชาย มีการรับรู้ประสิทธิภาพโรงเรียนสูงกว่าข้าราชการครูหญิง

7. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียน มีการรับรู้ประสิทธิภาพโรงเรียนสูงกว่าครูปฏิบัติการสอน

8. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการรับรู้ประสิทธิภาพโรงเรียน ต่ำกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ

9. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก

10. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในระบบราชการที่มีข้อจำกัดหลาย ๆ ด้าน จึงมีการรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสรรภาระงาน สภาพความพร้อมของโรงเรียน สภาพชุมชน ภายในท้องถิ่น ความสามารถในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ภูมิหลังทางเศรษฐกิจสังคม ในโรงเรียนและระบบราชการ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการครู แต่อย่างไรก็ตาม การที่ข้าราชการครูได้รับความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ประชาชนทั่วไปให้การยกย่องนับถือ จึงทำให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 127) ที่พบว่า ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของสุชม คำแหง (2542, หน้า 68) พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของฐิตินันท์ ทิพยางกูร (2542, หน้า 84) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ อุษณีย์ รักซ้อน (2543, หน้า 86) พบว่า ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน เกือบทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านค่าตอบแทน หรือเงินเดือนสวัสดิการต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นเรื่องที่ทางราชการเป็นผู้กำหนดให้ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการครู ชาย ข้าราชการครูหญิง ผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติการสอน รวมทั้งข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ ต้องปฏิบัติงานอยู่ในระบบโครงสร้างอัตราเงินเดือนเดียวกัน แต่ลักษณะการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นงานที่ต้องเสียสละ อุทิศร่างกาย สติปัญญา กำลังทรัพย์ เวลา และยังเป็นงานที่ต้องมี

ความรับผิดชอบสูงต่อเยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน สภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ ราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพสูงขึ้น แต่รายได้ค่าตอบแทนของข้าราชการครู คือ เงินเดือนยังคงเดิม งบประมาณด้านสวัสดิการของข้าราชการครู ถูกจำกัดมากขึ้น รวมทั้งการลดอัตรากำลังคนของภาครัฐ จะเห็นได้ว่าหากข้าราชการครูไม่ได้รับการเอาใจใส่ในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนสภาพชีวิตความเป็นอยู่อย่างแน่นอน ดังนั้นอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจรวมทั้งเงินเดือนที่ยุติธรรม เป็นความต้องการของบุคคลในการทำงาน ซึ่ง อวยชัย ชะบา (2536, หน้า 409) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนที่สูงพอที่จะให้ข้าราชการมีความเป็นอยู่ดีพอสมควร ไม่ต้องไปหางานทำเพิ่มเติมหรือมีการคอร์ปชั่น ทำให้ข้าราชการที่มีความสามารถอยู่ทำงานกับภาครัฐต่อไป ดังเช่น ญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้คนทำงานเป็นอย่างยิ่ง ความพึงพอใจในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนนั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนญี่ปุ่น (รุ่ง แก้วแดง, 2540, หน้า 84) จึงทำให้ข้าราชการครู มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับวิจัยของมานะ สิ้นธุวงษานนท์ (2534) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกับงานวิจัยของคมกฤษ รัตนคร (2541, หน้า 82) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนในเกือบทุกเขตการศึกษา และเกือบทุกกลุ่มประสบการณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับน้อย

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านบูรณาการทางสังคมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือในสังคม เป็นงานที่ให้การศึกษาคความรู้แก่เยาวชน จึงมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับในชุมชน ทำให้ครูมีความภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานสร้างสังคม สร้างชาติ จึงพอใจที่จะทำงานอาชีพครูต่อไป ซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการด้านการยอมรับจากสังคม และหลังจากมีการประกาศนโยบายปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา ผู้บริหารโรงเรียน ครู-อาจารย์ และกรรมการปฏิรูปโรงเรียนมีการประสานสัมพันธ์กันมากขึ้น การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและชุมชนมีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีการประชุมปรึกษาหารือ และให้ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพิ่มมากขึ้น (โกมล ศิริพันธ์แก้ว, 2541, หน้า 130) ข้าราชการครูมากจะได้รับเชิญไปเป็นกรรมการหรือร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ในชุมชน จึงมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนอย่างใกล้ชิด

งานอาชีพรับราชการครู เป็นอาชีพที่บุคคลนั้นจะต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เยาวชน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจะเป็นไปตามระบบการพิจารณาผลงานเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จากครู 2 เลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 1 ระดับ 3 หรือ อาจารย์ 2 ระดับ 6 เลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 หรือ อาจารย์ 3 ระดับ 7 เป็นต้น ซึ่งจะเป็นไปตามอายุงานและผลงานที่ส่งพิจารณา ไม่ต้องไปแย่งชิงตำแหน่งกับเพื่อนครูคนใด จึงทำให้ข้าราชการครูมีการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤช รัตนคร (2541, หน้า 82) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในเกือบทุกเขตการศึกษา และเกือบทุกกลุ่มประสบการณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของพิพัฒน์ จันทรา (2542, หน้า 40) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับดีมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูชาย มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูชายมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้หลาย ๆ หน้าที่ที่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกโรงเรียนได้มากกว่าข้าราชการครูหญิง อีกทั้งข้าราชการครูชายส่วนมากจะมีความปรารถนาที่จะเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้นำมากกว่าข้าราชการครูหญิง ซึ่งในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ชายมักจะมียศตำแหน่งหน้าที่การงานได้เด่นชัดกว่าผู้หญิง อาจจะเป็นเพราะบุคคลทั้งสองเพศ มีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมแตกต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานพอที่จะเชื่อได้ว่าความคิดเห็นของแต่ละเพศ ได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ๆ ได้หลายเรื่อง รวมทั้งเพศหญิงจะมีความสุภาพ เก็บตัว มีความสามารถในการควบคุมจิตกริยาได้ดีกว่าเพศชาย นิสสัยใจคอ การแสดงความคิดเห็น การควบคุมอารมณ์ และอื่น ๆ ก็มีความแตกต่างกัน (กันยา สุวรรณแสง, 2536, หน้า 75 – 77) ซึ่งการปฏิบัติงานของข้าราชการครูหญิง ในบางครั้งมีข้อจำกัดด้านความปลอดภัย ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูหญิงลดถอย ไม่อยากให้ความรู้ความสามารถ หรือความคิดริเริ่ม เพื่อสร้างสรรค์งานตามศักยภาพที่มี จึงเป็นโอกาสที่จะให้ข้าราชการครูชายได้ปฏิบัติงานมากกว่า เช่นเดียวกับปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 148) พบว่า ข้าราชการครูชายมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการมีโอกาสเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป งานที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองได้มากยิ่งขึ้น การได้รับโอกาสให้เข้าร่วม

ประชุมสัมมนาและฝึกอบรม มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูหญิง ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศศักดิ์ พรหมประเสริฐ (2542, หน้า 76) พบว่า ข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูชาย มีระดับความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูหญิง และงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว (2533, อ้างถึงใน ฤดี วงศ์สังยะ, 2536, หน้า 39) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ระหว่างครูอาจารย์ เพศชาย และ เพศหญิง มีความแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนกับครูปฏิบัติการสอนแตกต่างกัน โดย ผู้บริหารโรงเรียน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานในสถานศึกษา มีการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครู โดยแบ่งออกเป็นสองสายงาน ได้แก่ สายงานการสอน และสายงานบริหาร ซึ่งสายงานการสอนจะครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ให้การศึกษา การอบรม การปกครองดูแล การให้คำแนะนำ และแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพ และปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียนและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ส่วนสายงานบริหารจะครอบคลุมถึงตำแหน่งผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานที่เกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจน การติดตาม และการประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการ บริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (กรมสามัญศึกษา, 2541, หน้า 714) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงอยู่ในระดับผู้กำกับ สั่งการ และควบคุม ส่วนครูปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับปฏิบัติการ เมื่อข้าราชการครูมีความแตกต่าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารหรือการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2543, หน้า 18) กล่าวว่า ผู้มีตำแหน่งและหน้าที่ต่างกันเป็นสาเหตุทำให้การรับรู้ การตีความข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูปฏิบัติการสอน และครูปฏิบัติการสอนอาจมีปัญหาก่อเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานได้มากกว่าผู้บริหารโรงเรียน อีกทั้งสภาพการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน จะมีห้องทำงานแยกเป็นสัดส่วน แต่ครูปฏิบัติการสอนจะมีห้องทำงานอยู่รวมกัน ส่วน การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน จะมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา บ่อยครั้ง มากกว่าครูปฏิบัติการสอน ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอยู่ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน มี

โอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมกับบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน จึงเป็นบุคคลที่มีความกว้างขวางในสังคม ได้รับการยกย่อง ยอมรับในสังคมมากกว่าครูปฏิบัติการสอน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาโดยรวม จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาความดีความชอบทุกเรื่องมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาในด้านค่าตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ และความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานได้มากกว่าครูปฏิบัติการสอน ด้วยสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากครูปฏิบัติการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 118) พบว่า ข้าราชการครูในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครูในตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน และงานวิจัยของ สาโรช ไชยสมบัติ (2534) พบว่า ครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีคุณภาพชีวิตการทำงานเกือบทุกด้าน ต่ำกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ยกเว้น บุคลากรทางสังคมสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน จะมีตัวกำหนดขนาดของโรงเรียน จากจำนวนนักเรียนและครูอาจารย์ ทำให้โครงสร้างและปริมาณงานของโรงเรียนต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง มีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบหลายอย่างเพิ่มมากขึ้น แต่มีผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานต่าง ๆ หัวหน้าหมวดวิชาที่แบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลางมีการปฏิบัติงานที่สะดวกสบายกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก จะมีผู้บริหารโรงเรียนเพียงคนเดียวหรือสองคน และครูอาจารย์มีจำนวนน้อยคน ซึ่งครูหนึ่งคนต้องรับผิดชอบหน้าที่งานในหลาย ๆ หน้าที่พร้อมกัน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน กับด้านบทบาทและความรับผิดชอบของข้าราชการครูนั้น เป็นผลอันเนื่องมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ด้านสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น และด้านกระบวนการบริหารของผู้บริหาร เช่น การวางแผน การจัดวางตัวบุคลากร การมอบหมายงาน การติดตามงาน เป็นต้น (ทองอินทร์ วงศ์โสธร และคณะ, 2539, หน้า 56) ทั้งสองปัจจัยนี้ อาจยังไม่สามารถดำเนินการ ให้ตอบสนองความต้องการของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2533, หน้า 45) ได้พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีความเสียเปรียบในด้านปัจจัยการบริหาร

โดยเฉพาะการขาดแคลน ในเรื่องสาธารณูปโภคภายในชุมชน และการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน รวมทั้งข้าราชการครูในโรงเรียน เห็นว่าวัสดุอุปกรณ์ที่ทางโรงเรียนมีอยู่ ยังขาดประสิทธิภาพการทำงานไม่ทันสมัยเท่าที่ควร (Pasuwan, 1972, p. 23) เมื่อโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนน้อย งบประมาณที่ได้รับก็น้อยตามปริมาณนักเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจึงมีโอกาสก้ำกัวน้อย การสร้างผลงานให้ก้าวหน้าเป็นไปด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ อีกทั้งการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน ก็พิจารณาจากผลงาน และจำนวนครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เมื่อโรงเรียนขนาดเล็กมีครูอาจารย์จำนวนน้อย การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน 1.5 ขั้น หรือ 2 ขั้น ก็จะได้รับน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนขนาดกลาง รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนครั้งแรก หรือเป็นครูอาจารย์ที่บรรจุใหม่ ทำให้ไม่อยากปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กนานนัก พยายามที่จะย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ครูอาจารย์มีโอกาสพัฒนาความรู้ อบรม สัมมนา บ่อยครั้งกว่าครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ต่ำกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีโอกาสได้สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกันอย่างใกล้ชิดกว่า สนับสนุนมีความเป็นกันเอง ระบบสังคมแคบกว่าสัมพันธ์กันทั่วถึง มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่ง อาคม วัดไร่สง (Vatthaisong, 1982, p. 468 – A) ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันการฝึกหัดครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจอันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน และสุขุม คำแหง (2542, หน้า 71) พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม สูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของเลิศศักดิ์ พรหมประเสริฐ (2542, หน้า 79) พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และงานวิจัยของ สุชุม คำแหง (2542, หน้า 71) พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ งานวิจัยของธีรพงศ์ จัยมณี (2532, หน้า 143) พบว่า ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของ ปรารมภ์ บุญถนอม (2540, หน้า 183) พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดแตกต่างกัน และงานวิจัยของสุวัฒน์ ชัยณรงค์ (2541, หน้า 107) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยส่วนรวม แตกต่างกัน

5. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูชาย ข้าราชการครูหญิง ผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติการสอน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบางด้านที่มีการรับรู้ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับมาก จึงทำให้ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และอาจเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ตั้งอยู่ในจังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ มีการจัดสภาพการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาให้มีความเจริญทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น โรงเรียนมัธยมศึกษา จึงได้มีการปฏิรูปโรงเรียนทั้งด้านสื่อการเรียนการสอนพัฒนาอบรมความรู้ให้แก่ครู อาจารย์มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างกว้างขวาง รวมทั้งให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นมา เมื่อมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อชุมชน ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนสนับสนุนให้นักเรียนเข้ามาศึกษาต่อภายในโรงเรียน และปลูกฝังนักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี ต่อครูอาจารย์ภายในโรงเรียน

มัธยมศึกษา จึงทำให้ครูอาจารย์ทุกคนปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เมื่อเกิดปัญหาทุกคนมีการร่วมมือแก้ไขอย่างจริงจัง มีการปรึกษาหารือประชุมร่วมกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา (ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์, 2532, หน้า 22) มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะให้ครูอาจารย์มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ทำให้ครูอาจารย์มีความมุ่งมั่นในการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งประสพ ชารินิวัฒน์ (2539, หน้า 142) พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11 ได้มีการพัฒนา และส่งเสริมการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานทางราชการ มีการรับนโยบายการบริหารงาน การจัดองค์การ โครงสร้างต่าง ๆ มาจากกรมสามัญศึกษา ในสภาพการปฏิบัติงานจริง แต่ละโรงเรียนต้องปรับสภาพให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร และสภาพของท้องถิ่น บางครั้งจึงไม่สามารถสนองความต้องการของครูได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ข้าราชการครู มีการรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา สุริรัมย์ (2542, หน้า 95) พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของจดี ขจรไชยกุล (2539, หน้า 210) พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของอาจารย์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถาบันดังกล่าวมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนนั่นเอง

ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการศึกษาตามหลักสูตร ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตร มีสติปัญญา ความนึกคิด คิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาได้ อีกทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีสื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนที่พร้อมกว่า สามารถจัดสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลได้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของอำรุง จันทวานิช (2523 อ้างถึงใน วรณรรักษ์ จันทรรักษ์, 2538, หน้า 146) พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนสูง คือ นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และส่วนมากโรงเรียนขนาดใหญ่ มักตั้งอยู่ในตัวเมือง ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ภายในโรงเรียน

ขนาดใหญ่ จึงต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงาน การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในชุมชน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

6. ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการครูชายมีการรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียนสูงกว่าข้าราชการครูหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูชายมักจะชอบการบริหารใหม่ ๆ มีการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหาร และผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ความประพฤติของนักเรียน ในรูปแบบต่าง ๆ อัตราการเข้าออกของนักเรียนภายในโรงเรียน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เป็นต้น ในบางครั้งผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ข้าราชการครูหญิงทำไม่เหมาะสมกับเพศหญิง จึงต้องมอบหมายงานให้ข้าราชการครูชายไปปฏิบัติแทน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สอนยา เซ็นนันท์ (2531, หน้า 125) ที่กล่าวว่า ครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกันในด้านเพศ มีผลให้ผู้บริหารใช้อำนาจแตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539, หน้า 146) กล่าวว่า ลักษณะงานบางประเภทเหมาะสำหรับเพศชาย ลักษณะงานบางอย่างเหมาะสำหรับเพศหญิง จึงทำให้ข้าราชการครูชาย มีการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนที่คาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พยายามปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ความมีระเบียบวินัยให้แก่ นักเรียน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการบริหารงานภายในโรงเรียน เมื่อเกิดปัญหาภายในโรงเรียนจะพยายามแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว มากกว่าข้าราชการครูหญิง เนื่องจากมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการครูหญิง ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงทำให้ข้าราชการครูชายมีการรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียนแตกต่างจากข้าราชการครูหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของประดับ ชัยพฤกษ์ (2542, หน้า 83) พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 ตามการรับรู้ของครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลโดยรวมแตกต่างกัน

7. ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียน สูงกว่าครูปฏิบัติการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรมเทคนิคการบริหารก่อนการเข้าดำรงตำแหน่ง เพื่อการรับรู้บทบาทและใช้อำนาจการบริหารภายในโรงเรียน ส่วนครูปฏิบัติการสอน ส่วนใหญ่มีการรับรู้ในเรื่องการเรียนการสอน

มากกว่าระบบการบริหารงานภายในโรงเรียน และการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้เผชิญกับปัญหาในสถานการณ์หลากหลาย ช่วยให้เกิดทักษะ ความชำนาญในการวินิจฉัยปัญหา ตัดสินใจเลือกใช้วิธีการได้เหมาะสม ทำให้ปัญหาคลี่คลายได้รวดเร็ว รวดเร็ว และเรียบร้อย ซึ่งต้องอาศัยเทคนิควิธีที่เหมาะสม กลยุทธ์ หรือกลยุทธ์แบบค่อยๆ ให้ความละเอียดอ่อนมากขึ้นถึงขั้นที่เรียกได้ว่ามีศิลปะในการแก้ปัญหา (ไพบูลย์ จึงทองคำ, 2540, หน้า 43) รวมทั้งนโยบายกรมสามัญศึกษาที่เร่งรัดประสิทธิภาพการบริหารงาน ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จัดให้มีการอบรมสัมมนาพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหารทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง อบรมสัมมนาระหว่างการดำรงตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบมากกว่าครูปฏิบัติการสอน (กรมสามัญศึกษา, 2539) และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจะต้องเป็นผู้มีความคิดกว้างไกล มีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง และมีความสามารถในการจัดการประสานประโยชน์กับทุก ๆ ฝ่าย เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสนใจและพัฒนาการบริหารงานภายในโรงเรียน เช่น การบริหารงานวิชาการ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ แนวนโยบาย และทิศทางไว้อย่างชัดเจน การจัดแผนการเรียนโดยใช้ข้อมูลจากหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน สำรวจปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนการสอนของครู นำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนในด้านการเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และพยายามที่จะบริหารงานภายในโรงเรียนให้ได้สอดคล้องกับสภาพของชุมชนในท้องถิ่น ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน รู้จักมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน พยายามแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ด้วยเหตุผลเหล่านี้ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียนแตกต่างจากครูปฏิบัติการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พืชรพงศ์ ดาราไทย (2542) พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลแตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการรับรู้ประสิทธิภาพโรงเรียนต่ำกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของโรงเรียนต่างกัน ย่อมทำให้ครูมีภารกิจ และความซับซ้อนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในระบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จะยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ในการจัดสรรงบประมาณ

โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีจำนวนนักเรียนมาก และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนก็มากขึ้นตามสัดส่วน ส่งผลให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณและการได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ มากกว่า โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ทำให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดังที่ สเตียร์ (Streets, 1977, p. 67) กล่าวว่า ขนาดขององค์การที่เพิ่มขึ้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นขององค์การ และการสังเคราะห์งานวิจัยของ เรด (Reid, 1988, p. 29) พบว่าขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเกียรติ อัมพรายน (2525 อ้างถึงใน วันชัย นพรัตน์, 2540, หน้า 144) พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีสภาพไม่เหมาะสมในด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร งบประมาณค่าใช้จ่าย อาคารเรียน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งทำให้ไม่เอื้อต่อการสอนของครู โดยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และภาษาไทย ต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จะตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลชนบททุรกันดาร เป็นโรงเรียนที่เริ่มตั้งขึ้นมาไม่นานนัก ความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ จะขาดแคลนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูอาจารย์ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้คล่องตัว และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละแห่ง มีการกำหนดรูปแบบอย่างเหมาะสมตามขนาดของโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างหลากหลาย และเมื่อเกิดปัญหาในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรในการบริหาร หรือเกิดความขัดแย้งขึ้นภายในโรงเรียน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูจะช่วยกันหาเทคนิค แนวทางเพื่อนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งปัญหาการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ปัญหาในการบริหารงานทั่วไป คือ งบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอ และบุคลากรขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก้ปัญหาโดยการจัดงบประมาณเพิ่มเติม การจัดนิเทศก์ภายใน ให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและไปศึกษาดูงาน (โอภาส วัชรวัฒน์, 2540) และจากงานวิจัยของมณฑล แส่นประเสริฐ (2539) พบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการเผชิญหน้า การทำให้อารมณ์เย็น การประนีประนอม อยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉิดเฉลา แก้วประเคน (2538) พบว่าขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีประสิทธิผล

โรงเรียนแตกต่างกัน และงานวิจัยของ วรณรรักษ์ จันทรรักษ์ (2538, หน้า 146) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12 แยกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อุษณีย์ รักซ้อน (2543, หน้า 92) และวัฒนา พวงสวัสดิ์ (2540) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลแตกต่างกัน

9. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน มัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ รักซ้อน (2543) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ ดำรง ศรีอร่าม (2543) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ คมกฤช รัตนคร (2541) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน กับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก และงานวิจัยของ ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544, หน้า 85-86) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ในระดับมาก รวมทั้งงานวิจัยของ อภิชาติ บัวทอง (2541) พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ลัดดา บุญมาเลิศ (2543) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพภูมิฐานะและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 ทั้ง 5 จังหวัด ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการครูชาย ข้าราชการครูหญิง ผู้บริหารโรงเรียน ครู ปฏิบัติการสอน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับ

ปานกลาง จึงมีผลต่อความสัมพันธ์กันทางบวก และอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้การดำรงชีวิตของข้าราชการครูเป็นไปอย่างมีความสุข ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน มีระเบียบการปฏิบัติงานที่แน่นอน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็น ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สอดคล้องกับ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1980, pp. 235-238) ให้ทัศนะว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยภาพรวม ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รวมทั้งการทำงานอาชีพครูถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีประโยชน์ต่อสังคม เป็นหน้าที่ให้ความรู้แก่เยาวชน ปลุกฝังให้เยาวชนมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ชุมชนตลอดเวลา เมื่อข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะนำไปสู่การตั้งใจ ปฏิบัติงานการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน หรือการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้ว่าข้าราชการครูชาย หรือผู้บริหารโรงเรียนจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ปฏิบัติงานในโรงเรียน หรือบริหารงานภายในโรงเรียน อาจจะเกิดข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านนักเรียน หรือด้านครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนไม่มากนัก จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา บุญมาเลิศ (2543) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านบุรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานของครูเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจจริง การประสานงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียน การทำงานให้ประสบ

ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และจากงานวิจัย พบว่า ข้าราชการครูชาย ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก แต่มีการรับรู้ประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ด้วยเหตุผลเหล่านี้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย

10. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียน เป็นสถาบันหนึ่งของสังคมที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายหลักของกรมสามัญศึกษา มีการดำเนินงานทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของสังคม เช่น การจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นจึงทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาต้องมีการดำเนินงานร่วมกับชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิสุทธิ ราตรี (2532) พบว่า โรงเรียนจะประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยดี ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนคือ บุคลากรในโรงเรียนและผู้นำชุมชนต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติมา ปรีดีดิถ (2532, หน้า 237) เสนอไว้ว่า โรงเรียนเป็นผู้นำของชุมชนจึงควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และให้ประชาชนมีส่วนร่วม เป็นเจ้าของโรงเรียน มีหน้าที่ในการอุปถัมภ์โรงเรียนในด้านต่าง ๆ ตามที่โรงเรียนต้องการ มีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และสิ่งต่าง ๆ กับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาหพันธ์ (2531, หน้า 38-39) ที่กล่าวว่า เมื่อองค์การได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหลาย ๆ ทางองค์การจึงต้องคอยปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก มีแผนการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดขององค์การ ซึ่ง มอท (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) อธิบายว่า ความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่าองค์การนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการใช้ทักษะกระบวนการบริหาร รู้จักนำเทคนิควิธีการบริหารมาใช้ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับการศึกษาต่อ การอบรมทางวิชาการ มีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม เพื่อให้ครูปฏิบัติงานมีความพึงพอใจที่จะทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน ซึ่งอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 390-391) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความเจริญก้าวหน้า และสามารถเผชิญกับปัญหาโดยใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ได้ การที่ข้าราชการมีความรู้สึกรับรู้มั่นคงในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับหน่วยงานได้ จะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคง
ในงาน จึงเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน
มัธยมศึกษาได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการศึกษาค้างนี้ มีข้อเสนอแนะ
ในการนำผลการศึกษาไปใช้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
อยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น กรมสามัญศึกษาจึงควรพิจารณาปรับปรุงและแสวงหาแนวทาง
เพื่อเสนอให้รัฐบาลเพิ่มอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมแก่สภาพสังคมปัจจุบัน
และรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการครู ดำเนินชีวิตตามพระราชดำริของในหลวง เรื่องการใช้ชีวิต
ด้วยวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อไปตามกระแสเศรษฐกิจบริโภคนิยม

2. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน
จะต้องมีการพัฒนาครูปฏิบัติการสอน ให้มีการรับรู้ประสิทธิผลขององค์การเพิ่มมากขึ้น โดยให้
โรงเรียน ได้ร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัด
การเรียนการสอน หาวิธีการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และพัฒนาให้
นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรม และศีลธรรมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอเพื่อการวิจัยในโอกาสต่อไป

1. ควรศึกษาถึงสาเหตุ หรือปัจจัยใดที่ทำให้ข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง
ผู้บริหารโรงเรียนกับครูปฏิบัติการสอน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มี
คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาถึงสาเหตุ หรือปัจจัยใดที่ทำให้ข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง
ผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มี
การรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหในเรื่องค่าตอบแทน เงินเดือน และ
สวัสดิการของข้าราชการครู

4. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

5. ควรศึกษาประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษาอื่น ๆ หรือในหน่วยงาน
ต่าง ๆ