



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในภาวะทำงานของครูกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโตไต้ฮง

ตปิ่งปิง ปาประสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

กันยายน 2559

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาจุฬาราชวิทยาลัย)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย



คณิงนิจ ปาประลิต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กันยายน 2559

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE
AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF PRIVATE SCHOOLS UNDER
THAICHAIYO FOUNDATION

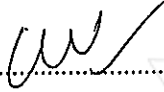


KANUNGNIJ PAPRALIT


A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
SEPTEMBER 2559 (2016)
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ คณิงนิจ ปาประลิต ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมפור สดเอี่ยม)

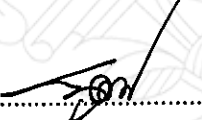
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

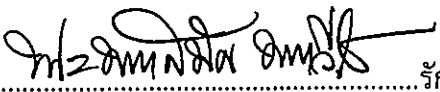

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมפור สดเอี่ยม)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพันธ์ อภิขยานุภาพ)


.....กรรมการ
(ดร.ดุขฎิวัฒน์ แก้วอินทร์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย


.....รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

วันที่ 27 เดือน กันยายน พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตา กรุณาอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพอร์ สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และ ตรวจแก้ไขตลอดเวลา ในการดำเนินการจัดทำ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึง ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. บุญช่วย ศิริเกษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์ ดร.สุภชัย จันทน์ปุม และดร.สุเทพ บุญเต็ม ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบคุณภาพ และให้คำแนะนำในการจัดทำ แบบสอบถามในการวิจัย

ขอขอบพระคุณพระเจ้า คุณแม่อธิการธัญลณี วัฏษิตวัฒน์วงศา คุณครูนายเปรม สกัลบัน ศิษยาภิบาลคริสตจักรราชกิจเมืองเลย และครอบครัวอัฐชู คณะครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยไชโย ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน พี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา คณาจารย์ทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คณิงนิจ ปาประลิต

5720840532024 : สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์/ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู /ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน/
เครื่องมือวิจัยไทย

คณิงนิจ ปาประสิทธิ์: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือวิจัยไทย (THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S QUALITY OF
WORK LIFE AND EFFECTIVENESS OF PRIVATE SCHOOLS UNDER THAICHAIYO FOUNDATION)
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: พิมพ์อร สดเอี่ยม, อาจารย์ที่ปรึกษา 154 หน้า, ปี พ.ศ. 2559

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน
เอกชนในเครื่องมือวิจัยไทย 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือวิจัย
และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน
เอกชนในเครื่องมือวิจัยไทยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือวิจัย
จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณ
ค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์
สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือวิจัยไทยโดยภาพรวมและ
รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือวิจัยไทย โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน
อยู่ในระดับมาก)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน
ในเครื่องมือวิจัยไทยโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .66$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5720840532024 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION ; M.Ed. (MASTER OF EDUCATION)

KEYWORDS : RELATIONSHIPS / TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE / PRIVATE
SCHOOLS EFFECTIVENESS / THAICHAIYO FOUNDATION

KANAUNGNID PAPRARIT : THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TEACHER'S QUALITY
OF WORK LIFE AND EFFECTIVENESS OF PRIVATE SCHOOLS UNDER THAICHAIYO FOUNDATION.

ADVISORY COMMITTEE: PIM-ON SOD-IUM, ADVISOR. 154 PP. B.E. 2559 (2016).

The purposes of this study were 1) to investigate levels of the teacher's quality of work life in private schools under Thaichaiyo Foundation. 2) to investigate levels of the schools effectiveness in private schools under Thaichaiyo Foundation. 3) to study the relationship between the teacher's quality of work life and schools effectiveness in private schools under Thaichaiyo Foundation. Samples were 133 teachers of 6 schools under Thaichaiyo Foundation. The rating scale questionnaires were used as the tool for the data collecting. Analyzed by the computer program to find out the frequencies, percentage, mean and standard deviation. The statistic that used for research assumption was Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The results of this study were found that:

1. The teacher's quality of work life in private schools under Thaichaiyo Foundation in the total and each item in overall points of view were the high level.(S.D.=.69)

2. The schools effectiveness in private schools under Thaichaiyo Foundation in the total and each item in overall points of view were the high level. (S.D.=.54)

3. The teacher's quality of work life in private schools under Thaichaiyo Foundation in the total has positive relationship with schools effectiveness . They showed middle level of relationship ($r = .66$) with statistical significance at .01

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	9
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	9
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	13
2.1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	14
2.1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	16
2.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	26
2.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน	32
2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน	32
2.2.2 แนวคิดทฤษฎีในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน	35
2.2.3 ลักษณะขององค์การและโรงเรียนที่มีประสิทธิผล	38
2.2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	43
2.2.5 การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน	51
2.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	60
3.3 การสร้างเครื่องมือ	61
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	65
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนใน เครื่องมือสถิติไทย	71
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือสถิติไทย	80
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือสถิติไทย	85
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
5.1 สรุปผลการวิจัย	89
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	93
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย	98
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	111
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	112
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	114
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	132
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ(IOC)	141

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	147
ภาคผนวก ฉ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Correlation Coefficient	152
ประวัติผู้วิจัย	154



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ จำแนกตามโรงเรียน	60
3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ	63
4.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ โดยภาพรวมและรายด้าน	71
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านที่ 1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ โดย ภาพรวมและรายข้อ	72
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้อง ลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ	73
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ	74
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งานโดยภาพรวมและรายข้อ	75
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม โดยภาพ รวมและรายข้อ	76
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านที่ 6 สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรใน โรงเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ	77
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น โดยภาพรวมและรายข้อ	78

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมและรายข้อ	79
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย โดยภาพรวมและรายด้าน	80
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น โดยภาพรวมและรายข้อ	81
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้อ	82
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมและรายข้อ	83
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ	84
4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย	85

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	64



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ในปัจจุบันมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การหากขาดคนองค์การก็ไม่สามารถที่จะทำงานภายใต้ระบบได้ ดังนั้น งานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพ ทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์การไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งที่ทำหน้าที่จัดการศึกษามีบุคลากรหรือครูทำหน้าที่ให้การศึกษา ผลลัพธ์ของระดับกลางให้มีประสิทธิผล การที่โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ สิ่งที่ต้องพิจารณาคือไปกับการบริหารการศึกษา ก็คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จากงานวิจัยหลายเรื่องในอดีตที่ผ่านมา จะเน้นถึงแต่เรื่องประสิทธิผลของการจัดการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา แต่มองข้ามในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งสำคัญอย่างยิ่งในแง่ของการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (วันชัย ดนัยโมहन, 2543, หน้า 2 - 3) เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนมิให้คุณภาพดีขึ้นได้ถ้าครูมีชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม มีความพอใจและมีความสุข (วลัยพร ศิริภิรมย์, 2541, หน้า 41)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดี และปลอดภัยในการทำงาน จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์การทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพและกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีขวัญและกำลังใจมากยิ่งขึ้นมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กรเพิ่มขึ้น ลดปัญหาการลาออกของบุคลากรและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลขององค์การลง การมีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นมีความสุขในชีวิตการทำงาน ก็จะส่งผลดีต่อสุขภาพกายสุขภาพจิต ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน จากทฤษฎีของ (Walton 1974, หน้า 12) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) บูรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังนั้น องค์การจึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่การทำงานซึ่งที่ประสบ

ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเพื่อทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ ซึ่งดัชนีตัวหนึ่งที่เป็นเครื่องชี้วัด ประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจนเป็นแรงจูงใจให้มุ่งมั่นที่จะอยู่ในองค์การต่อไป และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย (Huse and Comming, 1985, อ้างถึงใน วัศยาภรณ์ สิ้นพูล, 2551, หน้า 19)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นระดับ (degree) ที่โรงเรียนสามารถดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่ง Robbins (1996, p. 7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของโรงเรียน เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการแก่เด็กทุกคน ให้มีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของการผลิตซึ่งหมายถึง คุณภาพของผู้เรียน ในการวางแผนการศึกษาของโรงเรียน ยูเนสโกได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยมิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ คือ คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอน คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (input) คุณภาพของกระบวนการเรียนการสอน (teaching process) และคุณภาพของผลผลิต (output) สอดคล้องกับ Cameron and Hentten (1996, p.540) ที่เสนอว่า ความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การกลายเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้โรงเรียนจะเน้นไปที่ “คุณภาพ” (quality) “ความเป็นเลิศ” (excellence) “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง” (continuous improvement) และ “การปรับเปลี่ยน” (transformation) ซึ่งคือความมีประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness) นั่นเอง

การจัดการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จนั้นให้ความสำคัญทั้งการบริหารจัดการและ ประสิทธิภาพ ผลควบคู่ไปด้วย ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นจะขึ้นอยู่กับ 1) ผู้บริหาร 2) ครูผู้สอน 3) ระบบการบริหารจัดการ 4) ผู้ปกครองนักเรียน 5) วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ 6) บริบทของโรงเรียน และ 7) ผลลัพธ์ที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ก็คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนจะมี ประสิทธิภาพหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากเกณฑ์บ่งชี้ 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Hoy and Miskel, 2008, p. 398) นอกจากนี้ โรงเรียนยังเป็นองค์กรทางการศึกษาหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการ ส่งและพัฒนากุศลกร เพื่อทำหน้าที่อบรมสั่งสอนชี้แนะและปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนเป็นพลเมืองดี มีความรู้ มีความสามารถ ซึ่งโรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ดังตามเป้าหมายและเป็นที่ยึดถือของชุมชนได้นั้นปัจจัยสำคัญก็คือความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานั้นเอง (มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์, 2546, หน้า 36)

โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโยเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งต้องการการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย

ไชโย ในปีการศึกษา 2558 ที่ผ่านมา โรงเรียนหฤทัยคริสเตียนซึ่งเป็นหนึ่งในโรงเรียนทั้ง 6 แห่ง ในเครือมูลนิธิโทไชโย ได้จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) และผลการประเมินในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา อยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งยังไม่บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน (รายงานประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา, 2558, หน้า 159 - 161) จากปัญหาดังกล่าว จึงต้องพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลให้แก่โรงเรียนโดยผ่านครูผู้สอนในการที่จะให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้นจากปัญหาข้างต้นจึงต้องพัฒนาครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่เพิ่มขึ้นการที่ครูจะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้นั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารด้วยเช่นกัน

โรงเรียนในเครือมูลนิธิโทไชโยเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยผ่านครูผู้สอน ในการที่จะให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้นั้นต้องให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อโรงเรียนในเครือมูลนิธิจะได้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นการที่ครูจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารและการร่วมมือร่วมใจของครูด้วยเช่นกัน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวมา จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไชโยข้อค้นพบที่ได้ จะเป็นแนวทางในการบริหารงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไชโย

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไชโย

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไชโย

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไชโยมีความสัมพันธ์กัน

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไชโย ปีการศึกษา 2558 ดังแผนภูมิที่ 1.1

ตัวแปรที่ 1

<p>คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Walton (1974, อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ชันติยะ, 2552)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการด้านสังคม 6. สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม



ตัวแปรที่ 2

<p>ประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Hoy and Miskel (2008, อ้างถึงใน สมใจ ปิตุโส, 2556)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีเจตคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

แผนภูมิที่ 1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการศึกษาในครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

1.5.2 ทำให้นำความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครู การทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

1.5.3 ทำให้ได้ความรู้เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้สนใจจะได้วิจัยศึกษาโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย โดยมิขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย จากกรอบแนวคิดของ Walton (1974, อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ชันติยะ, 2552) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

- 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การบูรณาการด้านสังคม
- 6) สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย ใช้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Hoy and Miskel (2008, อ้างถึงใน สมใจ ปิติโส, 2556) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น
- 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยปีการศึกษา 2558 จำนวน 201 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยจำนวน 133 คน

1.6.3 ขอบเขตตัวแปร

1. ตัวแปรที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

- 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

- 5) การบูรณาการด้านสังคม
 - 6) สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน
 - 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
 - 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
2. ตัวแปรที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ
- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น
 - 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
 - 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
 - 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และระดับความรู้สึกของครูที่ปฏิบัติการสอน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ครูได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development Of Human) หมายถึง การที่ครูมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การให้ความสนใจต่องานที่ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเองที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5 การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน (Constitutionalism) หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบแบบแผนในหน่วยงานเกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและการปกป้องสิทธิของตน ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ที่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Total Life Space) หมายถึง การทำงานของบุคคลหนึ่งที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน ด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถสอบเรียนต่อในระดับสูงได้

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนและต่อการศึกษา

3. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหารงาน ด้านการเรียนการสอน และการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนมีการปรับตัวก้าวทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ หรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมูลนิธิโทโซโย จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย

1. โรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอหน้าป่าด จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 2

2. โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1

3. โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2

4. โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5

5. โรงเรียนมหุทัยคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1

6. โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนของโรงเรียนเอกชนทั้ง 6 แห่งในเครือมูลนิธิไทยโย ในปีการศึกษา 2558



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในเครื่องมือลิตีโทไฮโย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
- 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
- 2.1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
- 2.1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
- 2.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

- 2.2.1 ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.2.3 ลักษณะขององค์กรและโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
- 2.2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.2.5 การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล ของโรงเรียน

- 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดเรื่องการทำงาน
ดังนี้

นิพนธ์ คันธเสวี (2545, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง
ระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม
ความคิดและจิตใจ

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

ถวิล มาสาซ้าย (2547, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีปัจจัยด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ มีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนมีความสุขและพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติ

จุฬามาส ศรีจ้านง (2549, หน้า 24) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของครู ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยรู้สึกมีความสุขในการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของตนเอง และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2550, หน้า 43 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ฤทธิคำ, 2556, หน้า 8) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำโดยรวมทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ดีมีคุณภาพ และนำไปสู่การดำเนินการที่มีความสุขอย่างแท้จริง

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553, หน้า 9) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและประสิทธิผลของงาน

กิตติเจต อภิวิญชัยกุล (2554, หน้า 10) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่าตอบแทนที่ดี ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จุฬาพร กบิลพัฒน์ (2554, หน้า 10) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง จะต้องสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยทำให้เขารู้สึกว่ามีความพึงพอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิตของเขา ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ การเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานลดการขาดงาน ลดของเสียที่เกิดจากการผลิต แก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2530, หน้า 266 อ้างใน เจษฎา วิทยาสมบูรณ์, 2556, หน้า 6) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐาน ของมนุษย์ในยุคสมัย

Davis (1977, อ้างถึงใน วัฒนธรรม รัชย์ศรี, 2546, หน้า 14) เป็นผู้นำศัพท์คุณภาพชีวิตมาใช้เป็นครั้งแรก โดยให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Quible (1996, p. 326) ให้ความหมายว่า ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นกระบวนการบริหาร มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของสถานภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลทางเทคนิคคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยทำให้ทัศนคติ และขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น พนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและกับองค์กรที่พวกเขาทำงานกันอยู่

Cummings (1997, pp. 302 - 303) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีสองความหมาย ความหมายแรกคือปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนความหมายที่สองคือ วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ เช่น การนำระบบในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและแรงงานสัมพันธ์มาใช้ในองค์กร

Walton (1975, อ้างถึงใน กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำงาน ประสบผลสำเร็จ

Brief (1981, อ้างถึงใน วัศยากร สีนพุล, 2551, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยกล่าวว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well - being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Mondy and Noe (1996, p. 45) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู นักวิชาการให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช (2546, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู คือ สภาพความเป็นอยู่ในทางที่ดี ทั้งส่วนบุคคล ครอบครัว และชุมชน มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจที่มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง สังคม มีการศึกษา มีครอบครัวที่ดี มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การมีสังคมที่ดี การทำให้ผู้อื่นเป็นสุขด้วย

พัชราภรณ์ คนกล้า (2547, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งเกิดจากความสำคัญ และความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อม ที่มีอยู่หรือรบอบอยู่ ด้วยการรับรู้และตัดสินใจของมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

สัมพันธ์ รอดพิงครุฑ (2550, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง การมีชีวิตที่สามารถอยู่ในสังคมหรือองค์กรและมีความพึงพอใจในงานที่ได้ทำอย่างมีความสุขและทำให้ผู้อื่นมีความสุขด้วย

เกียรติกุล บุษย์ศรีเจริญ (2551, หน้า 11) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ทักษะคติต่อการทำงาน ซึ่งสามารถที่จะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงสภาพชีวิต คือ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานขององค์กรที่พนักงานได้ปฏิบัติงาน

ชัยยะ ทองประกอบ (2552, หน้า 9) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในหน้าที่การงาน รวมทั้งการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สุนทร นามโคตศรี (2553, หน้า 5) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู คือ การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกรู้ว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ดาร์ที ประคีตะวาทีน (2554, หน้า 9) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานครู คือ การทำงานของบุคคลอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร โดยได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกและความสุขทางกาย สังคม และอารมณ์ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องของการความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและระดับความรู้สึกรู้สึกของครูที่ปฏิบัติการสอน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548, หน้า 43 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ฤทธิคำ 2555, หน้า 8) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น งานที่ถูกใจ ความมั่นคงงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารด้วย และที่สำคัญจะมีความพึงพอใจในการทำงานได้ก็เพราะบุคคลเหล่านั้นเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ และพอใจในผลงานนั้น ทั้งทางวัตถุและจิตใจ ที่ได้รับจากงาน ผู้บริหารมีหน้าที่จะต้องศึกษาเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและพนักงาน

ปิยวรรณ พฤกษ์วัน และ กาญจนาท เรืองวรการ (2556, หน้า 292) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในปัจจุบันถือได้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความหมายที่กว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพอใจในการงานที่ทำ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556, หน้า 25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557, หน้า 12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่ต่างกันตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละคน นักวิชาการส่วนใหญ่ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Panagos (1985, อ้างถึงใน กษมา ทองขลิบ, 2550, หน้า 50) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากจะมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุตื้นน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

Huse and Comings (1985, pp. 198 - 199 อ้างถึงใน วัศยากร สีนพุล 2551, หน้า 19) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงาน ของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well - Being) ในงานของ

ผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ 2) ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตของ องค์การ ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Cappelli (1999, อ้างถึงใน กฤษฎา วัฒนานันท์, 2551, หน้า 97) กล่าวว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั้นมักอ้างถึงเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ วิธีการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพนี้เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งโดยพนักงานจะมีความรู้สึกที่ตนเองกำลังได้เรียนรู้และได้รับความท้าทายจากงานและหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ รวมทั้งทำให้เกิดความตื่นตัวในการทำงานและไม่มีความรู้สึกตันอยู่ในตำแหน่งงานที่ทำ ซึ่งความรู้สึกตันหรือติดอยู่กับตำแหน่งนี้ จะทำให้เกิดปัญหาการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าคุณมองเห็นความก้าวหน้าของพนักงานได้อย่างชัดเจนในอนาคต คุณก็ควรพิจารณามอบหมายงานซึ่งสร้างความสนใจ และมีโอกาสได้เรียนรู้พัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้แก่พนักงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านสภาพความเป็นอยู่ รายได้ เพื่อนร่วมงานและชีวิตสังคม ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับรายได้ที่เหมาะสม การมีสวัสดิการที่ดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การได้รับชื่อเสียงจากสังคมภายนอก การได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน การได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างานการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การมีสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียนที่สะอาดและปลอดภัย การมีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณครู

Greenberg and Baron (1995, p. 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการ

พัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วลัยพร ศิริภรณ์ (2541, หน้า 41) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งในลักษณะของการเป็นมรรควิธี (Means) และมรรคผล (Ends) ของกันและกันได้ อันส่งผลต่อการพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพดีขึ้นได้ กล่าวคือ ถ้าคนเรามีชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม พอใจ มีความสุข เช่น มีงานตรงกับความรู้ ความสามารถ เงินเดือนดี มีความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขในการทำงาน มีความหวังในการทำงาน ขณะเดียวกันหน่วยงานก็ประสบความสำเร็จ มีผลปรากฏถึงความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงาน โดยรวมเรียกว่าทั้งหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจร่วมกันย่อมแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมียุภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมดีตามไปด้วย

Skrovan (1983, p. 492 อ้างถึงใน วัศยากร สินพูล, 2551, หน้า 23) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 3) ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราการจ่ายผลตอบแทนคนงาน
- 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
- 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ
- 7) ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็น และเคารพสิทธิของพนักงาน
- 9) ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Greenberg and Baron (1995, อ้างถึงใน วัศยากร สินพูล, 2551, หน้า 23) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

- 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
- 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
- 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ
- 7) ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

สรุปประโยชน์ คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การมีความพึงพอใจ มีความตั้งใจในการทำงาน และมีความเสียสละที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้นไปด้วย องค์การก็จะมีการพัฒนามากขึ้น

2.1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดังที่ได้กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า มีทั้งความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน ผู้วิจัยเลือกศึกษาองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ(Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง จากการที่ครูได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development Of Human) หมายถึง การที่ครูมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การให้ความสนใจต่องานที่ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเองที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน (Constitutionalism) หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบแบบแผนในหน่วยงาน เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและการปกป้องสิทธิของตน ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ที่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Total Life Space) หมายถึง การทำงานของบุคคลหนึ่งที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

UNESCO (1981, อ้างถึงใน วนิดา ทองเกลี้ยง, 2548, หน้า 62) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยหลายด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มี ดังนี้

1. อาหาร
2. สุขภาพอนามัยและโภชนาการ
3. การศึกษา
4. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร
5. ที่อยู่อาศัย และการสร้างถิ่นฐาน
6. การมีงานทำ
7. ค่านิยม ศาสนา จริยธรรม กฎหมาย และปัจจัยด้านจิตวิทยา

Huse and Cummings (1985, pp. 199 - 200 อ้างถึงใน วัศยากร สิ้นพูล, 2551, หน้า 19) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2) สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development Of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงขีดความสามารถของตนจาก

งานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Herzberg (1966, อ้างถึงใน จุฑามาส ศรีจันทร์, 2549, หน้า 27) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เน้นที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ทำ 2) ความสำเร็จ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า 5) การได้รับความยกย่องสถานะตำแหน่ง 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 7) นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน 8) ความมั่นคงของงาน 9) สภาพในการทำงาน 10) เงินเดือน และ 11) ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว

Umstot (1984, อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551, หน้า 14) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แค่นั้นถึงจะมีความเพียงพอแต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนก็มีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (Opportunities to use Human Capacities and Growth) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มี

คุณค่าซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง (Autonomy) สร้างความรับผิดชอบ (Responsibility) ในงานและต้องมีการแจ้งผลการทำงาน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work place) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การก็เป็นสิ่งสำคัญความรู้สึกรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์การเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์การเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การและพนักงานเอง

4. ลัทธิธรรมนูญนิยม (Constitutionalism in the work organization) องค์การที่มีระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานหลาย ๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ท่าเลที่ตั้งก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เป็นครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดันซึ่งเกิดจากการทำงาน

Bernadine and Russell (1988 อ้างถึงใน ปราณี กมลทิพยกุล, 2552, หน้า 13) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ คือ 1) สภาพทำงานความปลอดภัย สุขภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความเสมอภาค 3) การจ้างงานที่มั่นคง 4) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง 6) ความพึงพอใจของพนักงาน 7) รายได้ที่เพียงพอ 8) ประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 9) การมีส่วนร่วมของพนักงาน 10) การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ 11) การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลาย ๆ ด้าน 12) การให้เสรีภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

Davis (1997 อ้างถึงใน ปราณี กมลทิพยกุล, 2552, หน้า 13) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี 2) ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม 3) ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ 4) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน 5) การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น 6) การพัฒนาทักษะในการทำงาน 7) การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน 8) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

Kossen (1991 อ้างถึงใน วัศยากร สินพูล, 2551, หน้า 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตก่อให้เกิดตัวชี้วัดในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้า

2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loded - Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงานและใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross - Training and Multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do Two "Dulls" Equal Jobs Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6) ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมอง แล้วยิ้ม เป็นต้น

7) การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติใหม่

8) สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9) มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees' Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11) มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นหัวใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Jerome (อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ประธานของสถาบันในการทำงานในอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการในการทำงาน ดังนี้

1) รายได้ (Pay) คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งภายในและภายนอกองค์การ เจโรเม่ เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

2) ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefit) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์การได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต่างต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4) ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedule) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาในการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงาน ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสัปดาห์ต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5) ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์การ

7) ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the Workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงาน ในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้ผู้นำในแต่ละองค์การจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Newstrom and Davis (อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 31) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

- 1) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
- 2) มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 3) งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
- 4) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 5) มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
- 6) มีการพัฒนาทักษะ
- 7) ลดความเครียดในการทำงาน
- 8) มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

Kast and Rosenzweig (1985 อ้างถึงใน จุฑามาส ศรีจางง, 2549, หน้า 19) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีองค์ประกอบมากมายทั้งการเพิ่มคุณค่า และ รับผิดชอบในงาน การออกแบบเทคโนโลยีเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพในการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ ดังนี้

- 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 3) ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
- 4) ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
- 5) มีสิทธิส่วนบุคคล
- 6) ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 7) งานและประโยชน์ต่อสังคม

Kerce and Kewley (1993 อ้างถึงใน จุฑามาส ศรีจางง, 2549, หน้า 20) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction)
- 2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Satisfaction)
- 3) คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
- 4) ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job Involvement)

Kossen (1991 อ้างถึงใน วิทยากร สีนพูล, 2551, หน้า 21) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ดังนี้

- 1) คุณค่าของงานที่ทำ
- 2) สภาพในการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
- 3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
- 4) ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
- 5) มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
- 6) ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
- 7) มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
- 8) มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
- 9) มีสภาพสังคมที่ดี
- 10) มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยเลือกพิจารณากรอบแนวคิดที่มีความเหมาะสมกับบริบทคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของ Walton (1974, อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ชันติยะ, 2552) ผู้วิจัยเลือกศึกษาองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การ

พัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการด้านสังคม 6. สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

องค์ประกอบที่ 1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

Umstot (1984 อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ผลตอบแทนที่สนองความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

Walton (1973 อ้างถึงใน โสภณ ม่วงทอง, 2553, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความพอเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

องค์ประกอบที่ 2 สถานภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

รุ่งนภา สันติศิริจันทร์ (2551, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า สถานภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ หมายถึง สภาพการทำที่คำนึงถึงความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย การสร้างบรรยากาศที่ดีมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานยอมส่งผลต่อพฤติกรรมแสดงออก การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ที่มีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในส่วนของโรงเรียนจะช่วยให้ครูเกิดความสบายใจ มีความรักต่อสถานที่ทำงานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ มีการดูแลรักษาสถานที่จนเกิดความพึงพอใจในสภาพการงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า สถานภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและจิตใจ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุโดยครอบคลุมการแพร่กระจายของโรค ตลอดจนสร้างความสะดวก สบายและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน โสภณ ม่วงทอง, 2553, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า สถานภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ของผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

สรุปได้ว่า สถานภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ หมายถึง ครูได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

Walton (1973 อ้างถึงใน โสภณ ม่วงทอง, 2553, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้สึกที่ตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทา ให้พนักงานรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงานสามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

สรุปได้ว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ครูมีโอกาพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Umstot (1984 อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ดีจะต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบ ครูทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในงานให้สูงขึ้นไป

Walton (1973 อ้างถึงใน โสภณ ม่วงทอง, 2553, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้ความสนใจต่องานที่ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเองที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

องค์ประกอบที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม

Umstot (1984 อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า

การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้องค์การเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์การเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การและพนักงานเอง

Walton (1973 อ้างถึงใน โสภณ ม่วงทอง, 2553, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า การบูรณาการด้านสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 6 สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน

Walton (1973 อ้างถึงใน โสภณ ม่วงทอง, 2553, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน คือ ยึดหลักรัฐธรรมนูญในการทำงาน เคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ วางมาตรฐานว่าครูมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร

สรุปได้ว่า สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบแบบแผนในหน่วยงาน เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและการปกป้องสิทธิของตน ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ที่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล

องค์ประกอบที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

Walton (1973 อ้างถึงใน โสภณ ม่วงทอง, 2553, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรร

บทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานมีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัวสามารถจัดสรรเวลาได้ในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัว

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การทำงานของบุคคลหนึ่งทีบุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

Walton (1973 อ้างถึงใน โสภณ ม่วงทอง, 2553, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนเองได้ทำประโยชน์ เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับอาชีพและทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

สรุปได้ว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

2.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

งานวิจัยในประเทศ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถประมวลมาได้ ดังนี้

สมหวัง โอซารส (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดีโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีการส่งเสริมสุขภาพและด้านธรรมณูญในองค์การ ส่วนใหญ่พบว่าไม่พอใจนโยบายการบริหารและเกณฑ์ในการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอก

และปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารที่มีคุณธรรมนั่นเอง

สุดา ดวงจันทร์ (2544) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญ์กรทิ ภูมิพนา (2545) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า โดยส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ในทุกด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านปฏิบัติงานในสังคม การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงาน ภาระงานปฏิบัติงานการสอนในระดับชั้นและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เสนาะ ตีเยาว์ (2546) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ในระดับหนึ่งตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมก็จะเกิดความไม่พอใจ ผลการแสดงผลจะกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรในที่สุด

ถวิล มาสาซ้าย (2547) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กันดาร - เสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ (กันดาร - เสี่ยงภัย) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี ในด้านค่าตอบแทน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานด้านอื่นและมีคุณภาพชีวิตในระดับพอใช้ ในด้านธรรมเนียมขององค์กร และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

2. ข้าราชการครูที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและอายุต่างก็มีคุณภาพในการทำงานทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ครูที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์แปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตในการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกลุ่มครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน 5) จากการทดสอบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์งานในหน้าที่ อัตรา ขเงินเดือน และขนาดโรงเรียน โรงเรียนที่สังกัดของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของ

ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จุฬามาส ศรีจำนง (2549) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้รูปแบบการบริหาร เจตคติต่อวิชาชีพ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของชุมชน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การได้รับการอบรม ภาระหนี้สิน และการอยู่ร่วมกับครอบครัว

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การรับรู้รูปแบบการบริหาร ความสามารถเชิงวิชาชีพ สภาพแวดล้อมของชุมชน ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความเครียด และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การอยู่ร่วมกับครอบครัว โดยมีประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 68.10 ($R^2=0.681$)

กฤติมา รวยสูงเนิน (2550) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาลจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาลจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

พรุณีภา ม่วงคราม (2550) ได้ศึกษา มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม 3) มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Kast & Rosenzweig (อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ต๊ะปินดา, 2541) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน และบุคคลที่มีสถานภาพสมรสจะได้รับแรงสนับสนุนทางใจจากคู่สมรส ช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้

Smith (1994 อ้างถึงใน วัฒนธรรม ระยับศรี, 2546) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยสัมภาษณ์ครู จำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่จัดสรรโครงสร้างใหม่จำนวน 8 แห่ง เพื่อนำไปพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าสภาพองค์การที่มีผลต่อการทำงานของครู ได้แก่ สภาพที่เพื่อนครูที่มุ่งหวังจากกันและกัน สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น สภาพที่ครูพัฒนาตนเองและบำรุงรักษาไว้ บ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

Organ and Konovsky (1989, อ้างถึงใน ถวิล มาสาซ้าย, 2547) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงานค่าตอบแทน) และสภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน (เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำการศึกษาเจ้าหน้าที่พยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิดอ่านต่องานทั้งทางการประเมินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทนมีความสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการรับรู้ที่ได้รับค่าจ้างและโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขณะที่หากควบคุมตัวแปรทางด้านความคิดต่องานแล้วจะไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอารมณ์และความรู้สึกต่องานกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Folkens (1977 อ้างถึงใน ถวิล มาสาซ้าย, 2547) มหาวิทยาลัยซูรี เมืองโคลัมเบีย ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโคลัมเบีย ได้แก่ ความพึงพอใจในการสอน เงินเดือน สถานภาพของครู การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพครู เงินเดือน การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Backley, Jack and Others (2004) ได้ศึกษา สิ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของครูในโรงเรียน เขตเมืองวอชิงตัน ดี ซี ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในเมืองวอชิงตัน ดี ซี ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีคุณภาพภายในโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์สำคัญที่ทำให้ครูตัดสินใจที่จะลาออกจากตำแหน่งของตนในปัจจุบัน สิ่งที่ทำให้ครูตัดสินใจลาออกจากงานมีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ปัญหาสุขภาพ ความไม่พึงพอใจในงาน เงินรายได้ต่ำ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และปัญหาการควบคุมชั้นเรียน ซึ่งจากปัจจัยดังกล่าวนำมาจัดเป็นปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านโรงเรียน และปัจจัยด้านชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพครู คือ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน เงินเดือน ครอบครัว สังคม และคุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก

Sturman, Linda (2005) ได้สำรวจ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประเทศอังกฤษ ในปี ค.ศ. 2002 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับอาชีพอื่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยพหุคูณแบบ backwards stepwise regression ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในอาชีพของตนเองมากกว่าอาชีพอื่น มีความพึงพอใจในงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนและการได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ตัวแปรด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบและชั่วโมงการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์สำคัญในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ยูเนสโก UNESCO (1981, อ้างถึงใน วนิดา ทองเกลี้ยง, 2548) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชากรในเอเชียใต้ พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากร พบว่าปัจจัยเหล่านั้น คือ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตของประชากร

Herbert (1976 อ้างถึงใน อัญชนิดา เทียมแพ, 2549) ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ

- 1) มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย
- 2) มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล
- 3) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมนูมิ
- 4) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

Moorman (1991 อ้างถึงใน กฤติมา รวมสูงเนิน, 2550) ศึกษา ตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานพบว่า ได้รับการปฏิบัติจากองค์การด้วยความยุติธรรมกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) โดยศึกษาจากพนักงาน 255 คน ของบริษัทขนาดกลาง 2 แห่ง การศึกษาเน้นถึงความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชา และจากการได้รับค่าตอบแทน พบว่า การรับรู้ว่าคุณภาพถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Richard E. Walton (1974 อ้างถึงใน กฤติมา รวยสูงเนิน, 2550) เห็นว่ามนุษย์ควรมีโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกที่ท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งให้พนักงานรู้สึกตนเองว่ามีคุณค่าในองค์การ

2.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลมีความหมายแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ ให้ความหมายประสิทธิผลเช่นเดียวกับผลกำไรหรือผลประโยชน์ของการลงทุน ส่วนผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผล หมายถึง คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริหาร สำหรับนักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายที่เป็นนวัตกรรมหรือผลผลิตใหม่ ๆ และนักสังคมสงเคราะห์มองประสิทธิผลในรูปของคุณภาพและชีวิตการทำงาน Steers (1977, อ้างถึงใน นิคม กันตะคะนันท์ 2548, หน้า 46) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดกระทำขององค์การหรือคณะบุคคล ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ขณะที่ นิคม กันตะคะนันท์ (2548, หน้า 46) กล่าวว่าประสิทธิผล เป็นความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะเห็นได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การนั้นจะมองไปที่การดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์การต่าง ๆ มักจะมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายหลายอย่าง ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลขององค์การจึงจำเป็นต้องครอบคลุมถึงเกณฑ์หลายประการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การต่อไป Steers (1977, pp. 1 - 2) ที่ให้ความหมายประสิทธิผลโดยนำเกณฑ์ของความเป็นระบบมาใช้ เช่น Hoy and Miskel (1991 อ้างถึงใน อุษณีย์ รักซ้อน, 2543, หน้า 35) ให้ความหมายประสิทธิผลของระบบองค์การว่า หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป ส่วน มอท์ (Hoy and Miskel 1991, p. 398) ให้ความหมายในแง่ของปริมาณและคุณภาพของการผลิต ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น พิตร ทองซัน (2541, หน้า 93 - 94) กล่าวว่า การประสิทธิผลแตกต่างจากการหาประสิทธิภาพ เนื่องจากประสิทธิภาพนั้นมองผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน แต่โครงการที่เกี่ยวกับบริการสังคม การศึกษา สาธารณสุข การจะวัดผลคุณภาพต่าง ๆ ของสุขภาพ คุณภาพชีวิต ความสุนทรีย์ของชีวิตยากที่จะกำหนดเป็น

ส่วนคำว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ว่า ดังนี้

มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์ (2546, หน้า 36) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากร ซึ่งทำให้เด็กและเยาวชนเป็นพลเมืองที่ดีมีความรู้ความ

สามารถ โรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ตั้งตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของชุมชนได้นั้น ปัจจัยสำคัญก็คือความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547, หน้า 44) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา โดยผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารและประสานงานในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

นิคม กันตะคะนันท์ (2548, หน้า 9 - 10) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยหลายด้าน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระบบการบริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน การสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน ความคาดหวังที่โรงเรียนมีต่อนักเรียน กระบวนการทำงานในโรงเรียนที่มีคุณภาพ และอื่น ๆ ซึ่งแต่ละปัจจัยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน และเกิดประสิทธิผลต่อการตั้งเป้าหมายเอาไว้

วิรัตน์ มโนวัฒนา (2548, หน้า 47) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียน สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พูนสุข สุขประยูร (2549, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์ (2549, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาได้ดี ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ครูมีความตั้งใจในการทำงาน เสียสละทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้ปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีจนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

อัญชนิดา เทียมแพ (2549, หน้า 36 - 37) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยไม่คำนึงถึงต้นทุนในเรื่องของผลกำไร - ขาดทุน แต่จะเน้นผลลัพธ์ที่ออกมาว่าเป็นไปตามเป้าหมาย หรือเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

ปรีชา ทศน์ละไม (2549, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

พงษ์สวัสดิ์ สีลาน (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 8) ให้นิยาม ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลสัมฤทธิ์ (Out come) ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553, หน้า 39 - 40) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ส่วนด้านอื่น ๆ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่สอนในช่วงชั้นที่สูงกว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาเฉพาะด้านประกอบกับจะต้องเตรียม นักเรียนให้สามารถสอบแข่งขันเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการเรียนการสอนโดยการเข้ารับการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน จะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความจริงก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนไม่ควรตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เพราะจะทำให้ล้าสมัยในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัว ให้ทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด รมรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ณัฏลาวัลย์ สารสุข (2553, หน้า 35) ได้ให้ความหมาย ของประสิทธิภาพโรงเรียนว่า หมายถึง โรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม บุคลากร ผสมผสาน คงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความ พึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจาก ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้ง สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

รัตนภรณ์ พิณจนิท (2554, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหาภายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้บริหารพอใจและยอมรับ

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้รับความพอใจและการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

Person (1993, อ้างถึงใน พรพิมล แม่นญาติ, 2545, หน้า 70) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ 1) ผลจากการปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนที่มีพื้นฐานภูมิหลังแตกต่างกัน เมื่อจบไปแล้วพัฒนาการในรูปด้านสูงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการเข้าเรียน 2) การปฏิบัติของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับอีกโรงเรียนหนึ่งอย่างไร ภายใต้สถานการณ์ของเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ส่งผลการพัฒนาของผู้เรียนในแต่ละภาคเรียน ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน บางแนวความคิดได้เสนอตัวแบบที่มีเจตคติมาจากการที่โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้นต้องกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีระบบการให้คุณให้โทษ ซึ่งก็คือ การวางแผนและควบคุม

Goldstein (1996 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, หน้า 22) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลอันเกิดจากการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบุคลากรทุกระดับของโรงเรียนและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Hoy and Miske (2001, p. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือสมาชิกในโรงเรียนมีขวัญดี

Hoy and Miske (2008, p. 398) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้เจตคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

จากความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามการรับรู้ของครู

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน

การนิยามประสิทธิผลเพียงมิติเดียวยังไม่เพียงพอว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผล ยังขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ถูกใช้ประเมินด้วย การจะบอกได้ว่าในเขตพื้นที่ที่โรงเรียนหนึ่งจะมีประสิทธิผลมากกว่าโรงเรียนอื่น ๆ หรือการจะใช้เกณฑ์ในการวัดประสิทธิผล เพื่อการวางแผนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน จำเป็นต้องมีรูปแบบทฤษฎีเป็นแนวในการประเมินได้เสนอไว้เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 323 - 336) ให้ทัศนะว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (School effectiveness) เป็นคำที่อยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่จะต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันไม่ได้ไม่รู้จัก หากมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็อาจให้ความสำคัญในเรื่อง ความสุขของเด็ก คะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก การปฏิบัติตนของเด็ก หรือความร่วมมือของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็ก สภาพของชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก ความผูกพันกับกิจการให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาและความเชื่อมั่นในโรงเรียน เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่า โรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาเรียนโรงเรียนนี้กันหรือไม่ มีคณะครูที่ดีหรือไม่ คณะครูมีความพึงพอใจอย่างไร หรือผู้ปกครองบ่นตำหนิหรือไม่ เป็นต้น

Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน ปรีชา ทัศนละไม, 2549, หน้า 53 - 55) เสนอแนวคิดเพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามรูปแบบการบรรลุเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) ได้นิยามเป้าหมายขององค์การไว้กว้าง ๆ ว่า “เป้าหมายขององค์การเป็นภารกิจที่องค์การพยายามทำให้บรรลุผล” องค์การหนึ่งจะมีประสิทธิผลถ้าผลผลิตสุดท้ายบรรลุผลหรือบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากกว่าประสิทธิผลองค์การในรูปแบบของการบรรลุเป้าหมาย จะมีความแตกต่างกันของเป้าหมายในเชิงปฏิบัติการและเป้าหมายในเชิงหลักการ เป้าหมายในเชิงหลักการเป็นคำแถลงการณ์ของคณะกรรมการการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจของโรงเรียน และจะปรากฏอยู่ในคู่มือของนักเรียน บางครั้งอาจเป็นนามธรรมและเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น นักเรียนทุกคนจะต้องเข้าถึงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ นอกจากนี้เป้าหมายในเชิงหลักการมักจะสอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับของสาธารณชนที่ให้การสนับสนุนโรงเรียนมากกว่าที่จะเป็นการชี้นำให้นักการศึกษานำไปปฏิบัติ ในขณะที่เป้าหมายเชิงปฏิบัติการจะสะท้อนถึงภาระหน้าที่หรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติจริงในโรงเรียน ดังนั้น เป้าหมายในเชิงหลักการอาจจะอยู่ในเป้าหมายเชิงปฏิบัติการหรือไม่เป็นก็ได้

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามระบบทรัพยากร (System Resource Model of Organizational Effectiveness) การให้คำนิยามประสิทธิภาพของโรงเรียนตามระบบทรัพยากรหมายถึงความสามารถของโรงเรียนที่จะพิทักษ์ผลประโยชน์ของโรงเรียนตามสภาวะแวดล้อมที่เป็นอยู่ และการลงทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่าและทรัพยากรที่ขาดแคลน ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายของเกณฑ์ประสิทธิผล และรูปแบบนี้มุ่งให้ความสนใจต่อความสามารถของโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ นอกจากนี้การนิยามประสิทธิภาพยังเน้นถึงความสำคัญของกระบวนการที่ต่อเนื่องของการแลกเปลี่ยน การแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลนและมีค่า ตามรูปแบบระบบทรัพยากร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมากจะทำให้เกิดความเจริญเติบโตโดยการทำให้ผลประโยชน์ให้กับผู้ปกครอง

และนักเรียนหรือผู้ออกกฎหมาย ดังนั้น เกณฑ์การวัดประสิทธิผลจะกลายเป็นความสามารถที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรของโรงเรียน

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการบูรณาการรูปแบบการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร (An Integrated Goal and System Resource Model Effectiveness) มีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญร่วมกันอย่างหนึ่งของทั้งรูปแบบการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร คือความเป็นไปได้และเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่จะนำไปสู่เกณฑ์การประเมิน 1 ชุด และนั่นก็เป็นประสิทธิผลของโรงเรียน ในรูปแบบการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพของการดูจากการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย มีการจัดกระทำกับสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ นักเรียน บุคลากร เทคโนโลยี และวัสดุอื่น ๆ เช่น เงินเพื่อใช้แลกเปลี่ยนกับทรัพยากรอื่น ๆ ส่วนรูปแบบระบบทรัพยากรเป็นระบบเปิดให้ความสำคัญเกี่ยวกับความกลมกลืน (Harmony) ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในโรงเรียน ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการบริหาร การตัดสินใจ การสื่อสาร การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และการนำบุคลากรในโรงเรียน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 323 - 336) ให้ทัศนะว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective School) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (School effectiveness) เป็นคำที่ยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่จะต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ไม่รู้จักจบ หากมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็อาจให้ความสำคัญในเรื่อง ความสุขของเด็ก คะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก การปฏิบัติตนของเด็ก หรือความร่วมมือของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็ก สภาพของชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก ความผูกพันกับกิจการให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาและความเชื่อมั่นในโรงเรียน เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่า โรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นเด็กมาเรียนโรงเรียนนี้กันหรือไม่ มีคณะครูที่ดีหรือไม่ คณะครูมีความพึงพอใจอย่างไร หรือผู้ปกครองบ่นตำหนิหรือไม่ เป็นต้น

Chowdhury (2003 อ้างถึงใน เปรมปรีดี หมูวิเศษ, 2549, หน้า 51) ให้มุมมองว่าองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ มีการสื่อสารกันแบบไร้พรมแดน มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ความซับซ้อน ในองค์การมีมากยิ่งขึ้น ทำให้การจัดองค์การมีความยุ่งยากมากยิ่งขึ้นกว่าการบริหารจัดการที่ผ่านมา การบริหารองค์การในยุคปัจจุบันสื่อนาคตต้องเน้น 2 ประการ ที่สำคัญ คือ ประการแรก ได้แก่ การมีบุคคลที่มีความสามารถเชี่ยวชาญพิเศษ หรือการมีบุคคลในองค์การเป็นคนดี ฉลาด และมุ่งมั่น การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์การ ประการที่สอง ได้แก่ การมีบริบทสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้คนร่วมมือทำงานสื่อสารกันได้ดี มีบรรยากาศที่ทำให้ทุกคนคิด นอกกรอบ คิด ในมุมที่แตกต่าง มีมุมมองใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีวัฒนธรรมมุ่งค้นหาคนที่มีความสามารถเชี่ยวชาญพิเศษมาร่วมงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

2.2.3 ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นเรื่อง que ทุกโรงเรียนต้องให้ความสำคัญ เพราะประสิทธิผลจะเป็นตัววัดระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาของบุคลากรในโรงเรียนนั้น ๆ ทวีศักดิ์ ชันติยะ (2552, หน้า 39) กล่าวถึงคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ ดังนี้

- 1) คนทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรนั้น และมีความห่วงหาพันปกป้องชื่อเสียง การงานขององค์กรนั้นอย่างจริงจังและรุนแรงมาก
- 2) องค์กรมีสมรรถนะสูง คือ องค์กรจะต้องมีการยืดหยุ่นและปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ พร้อมทั้งเปิดทางให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อีกด้วย เพื่อความอยู่รอดขององค์กร
- 3) อำนาจในการวินิจฉัยสั่งการขององค์กร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเบื้องบนสูงสุดภายในองค์กร แต่จะกระจายไปยังหน่วยงานในระดับต่าง ๆ โดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ
- 4) องค์กรมีการประเมินความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากเหตุความเป็นไปได้มากกว่าที่จะพิจารณาว่ามันมาจากไหน หรือเอาของใครมา
- 5) บุคคลภายในองค์กรให้ความสนับสนุนองค์กร และให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่
- 6) องค์กรมีโครงสร้างขององค์กรที่ยืดหยุ่น
- 7) บุคลากรภายในองค์กรทุกคนให้ความสนใจและมุ่งความสนใจไปที่ผลสำเร็จขององค์กรมากกว่าระเบียบประเพณีต่าง ๆ
- 8) องค์กรมีการสื่อสารข้อความที่เปิดเผยทั่วตลอดทั้งองค์กรจากล่างขึ้นบน จากบนลงล่าง และทางขวาง
- 9) ทุกคนภายในองค์กรเข้าใจค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยแจ่มแจ้ง
- 10) การประชุมขององค์กรเน้นการแก้ปัญหาขององค์กรเป็นประการแรก ไม่ใช่เป็นการประชุมเพื่อแพ้ชนะ
- 11) องค์กรเน้นในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีโครงการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ
- 12) งานของแต่ละบุคคลภายในองค์กรมีสาระกว้างขวางและน่าสนใจ
- 13) บุคลากรทุกคนภายในองค์กรมีมาตรฐานในการทำงานสูง มีประสิทธิภาพ หรือมีความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบเป็นอย่างดี

ไพศาล ชาลสูงเนิน (2542, หน้า 126 - 128) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะพยายามสนองตอบความต้องการของนักเรียน มีการสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือนักเรียน ยอมรับในความแตกต่างของนักเรียน โรงเรียนถือว่าสวัสดิการของนักเรียนมีความสำคัญเป็นอันดับแรก โรงเรียนจะใช้อาสาสมัครชุมชน

2) มีโปรแกรมวิชาการให้เลือกมากมาย โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะพัฒนานักเรียนและจัดโปรแกรมทางวิชาการอันหลากหลาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของโรงเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องสร้างให้นักเรียนเกิดปัญญา มีทางเลือกมากมาย มีโปรแกรมเสริม หลักสูตรที่จริงจัง มีเนื้อหาที่ลุ่มลึก มีการติดตาม (monitor) ความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างเหมาะสม และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน

3) มีการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมี โครงสร้างที่สนับสนุนการเรียนการสอนที่โดดเด่น มีการสร้างโปรแกรมวิชาที่ประกันความสำเร็จและแก้ปัญหาทางวิชาการ ครู และผู้บริหารเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้ได้ ครูและผู้บริหารเชื่อในความสามารถของตนเองว่ามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ครูจะบอกให้ทราบถึงความคาดหวังที่มีต่อนักเรียน ปรับปรุงการสอนให้สนองตอบกับความต้องการของนักเรียน ใช้ยุทธวิธีในการสอนหลายอย่าง โดยทั่วไปโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้กำหนดมาตรฐานไว้สูง มีการติดตามการปฏิบัติงานของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ยอมรับและให้รางวัลกับความพยายามของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ

4) มีบรรยากาศในเชิงบวก โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะขององค์กรที่ชัดเจน (organizational personality) ด้วยการระบุพันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสำนึกของความเป็นระบบ มีทิศทางที่ได้รับการสนับสนุนจากครูอย่างสม่ำเสมอ มีบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการยกย่องและให้รางวัลนักเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ยึดการทำงานเป็นศูนย์ (workcentered) มองโลกในแง่ดี และมีความคาดหวังในการเรียนรู้ของนักเรียน ครู และหัวหน้าสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดี ทั้งนี้เพื่อทำลายอุปสรรคที่จะนำไปสู่ความเสมอภาค การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง เป็นมิตร และท้าทาย กระตุ้นให้มีวิธีการสร้างวินัยในเชิงบวก ตัวแบบและพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสำคัญ

5) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องพยายาม สร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพที่อำนวยความสะดวกให้การทำงานประสบความสำเร็จ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีการควบคุมอย่างมีเหตุผล มีอิสระ (autonomy) ในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีศักดิ์ศรี การสอน การวางแผนหลักสูตร และการปฏิบัติการสอนมีลักษณะการทำงานฉันทันเพื่อน

6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องนำระบบการประเมินครูมาใช้ เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงทักษะให้ดีขึ้น มีการฝึกอบรมเพื่อสนองตอบกับความต้องการของครูแต่ละคน เน้นการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน ใช้การฝึกอบรมเพื่อสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ ครูและผู้บริหารจะต้องจัดการฝึกอบรมในระหว่างประจำการ เพื่อสร้างโอกาสการพัฒนาให้กว้างขวางและต่อเนื่อง

7) ใช้ความเป็นผู้นำร่วมกัน ความเป็นผู้นำในเชิงสร้างสรรค์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับหัวหน้าของสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจและใช้ท่าทีของความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม คือ

แก้ปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือ การตัดสินใจโดยกลุ่ม มีการมอบอำนาจสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ใช้ตำแหน่งทางบริหารเพื่อประโยชน์ทั้งครูและนักเรียน ใช้ความเป็นผู้นำร่วมกัน เพื่อกำหนดและรักษาทิศทางของโรงเรียน สนับสนุนให้ความสะดวกในการทำงานของครู และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ

8) สนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คณะครูภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ไม่ประสงค์ที่จะยอมแพ้อย่างง่าย ๆ แต่จะเปลี่ยนปัญหาให้เป็นสิ่งท้าทาย หาวิธีการแก้ปัญหา คณะครูทำงานด้วยความรับผิดชอบ สร้างสรรค์ สม่่าเสมอ และอย่างมีอาชีพ ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เวลา สิ่งอำนวยความสะดวก ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ ถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เพื่อบริหารความสะดวกให้กับกระบวนการเรียนการสอน และการเรียนรู้

9) เกี่ยวข้องกับพ่อแม่ของนักเรียนและชุมชน โรงเรียน กับพ่อแม่ของนักเรียนเป็นหุ้นส่วนที่สำคัญ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะสื่อสารและทำงานร่วมกับพ่อแม่ของนักเรียน และชุมชน พ่อแม่ของนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ พ่อแม่ของนักเรียนจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน ทุกเรื่อง โรงเรียนกับชุมชนจะต้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน

Caldwell and Spinks (1990 อ้างถึงใน มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์, 2546, หน้า 37-42) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ซึ่งเป็นแบบอุดมคติ (Ideal Type) โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะไม่ครบทุกรายการ แต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ ซึ่งมีรายการดังนี้

ด้านหลักสูตร

1) โรงเรียนมีจุดหมายโรงเรียนที่ชัดเจน

2) โรงเรียนมีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมควร เป็นระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ

3) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

ด้านการตัดสินใจ

1) บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของนักเรียนในระดับสูง

2) คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

3) ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

ด้านทรัพยากร

1) โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ

ด้านภาวะผู้นำ มีผู้บริหารที่สามารถ

1) แบ่งสรรหน้าที่ และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2) จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา

- 3) ตอบสนอง และสนับสนุนความต้องการของครู
 - 4) ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู
 - 5) กระตุ้นคณะครูให้เกี่ยวข้องกับแผนงานพัฒนาในวิชาชีพ และใช้ครูที่มีทักษะ
 - 6) มีความตระหนักในสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง
 - 7) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน
 - 8) มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น
 - 9) จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง
 - 10) มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย
- ด้านบรรยากาศ
- 1) โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ
 - 2) ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพัน และจงรักภักดีต่อจุดมุ่งหมายค่านิยมของโรงเรียน
 - 3) โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูนักเรียน
 - 4) มีบรรยากาศการยอมรับ และเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน
 - 5) มีบรรยากาศไว้วางใจ และการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน
 - 6) มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี
 - 7) มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน
 - 8) ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีการคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง
 - 9) นักเรียนมีขวัญกำลังใจระดับสูง
 - 10) นักเรียนมีการยอมรับนับถือผู้อื่น และความเป็นเจ้าของคนอื่น
 - 11) จัดให้นักเรียนมีการรับผิดชอบต่อโรงเรียน
 - 12) มีความเป็นระเบียบวินัยในโรงเรียน
 - 13) อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ
 - 14) อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ
 - 15) อัตราความประพฤติเลวร้ายของนักเรียนต่ำ
 - 16) ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง
 - 17) ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและน้ำใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง
 - 18) อัตราการขาดงานของครูต่ำ
 - 19) การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย
- ด้านผลลัพธ์
- 1) อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
 - 2) คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง
 - 3) ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

กรณีของ Caldwell and Spinks (อ้างถึงใน มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์, 2546, หน้า 37-42) กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ประกอบด้วย 4 เรื่องใหญ่ คือ

- 1) เน้นเรื่องการเรียนรู้การสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา
- 2) ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือจากส่วนกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนจะต้องบริหารภายใต้กรอบของท้องถิ่น ของรัฐ หรือของส่วนกลาง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎระเบียบ นโยบาย หรือการจัดลำดับความสำคัญ
- 3) การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน
- 4) การมีแผนงานที่พัฒนาในวิชาชีพเนื่องจากการบริหารแบบกระจายอำนาจต้องการให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน การกำหนดนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากร กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลที่เหมาะสม

Rutter (1998 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, หน้า 25) กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีอยู่ 11 ประการ คือ

- 1) โรงเรียนมีอาจารย์ใหญ่ที่เข้มแข็ง
- 2) ภายในโรงเรียนมีบรรยากาศในทางบวก
- 3) โรงเรียนมีนโยบาย และกระบวนการเกี่ยวกับวินัยที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน และใช้การได้
- 4) ครูทุกคนภายในโรงเรียนมีความคาดหวังในตัวนักเรียน
- 5) ผู้ปกครองได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการศึกษาของโรงเรียน
- 6) โรงเรียนมีวิธีการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร
- 7) โรงเรียนมีวิธีการประเมินผลงานของครูที่มีประสิทธิภาพ
- 8) โรงเรียนมีวิธีการพัฒนา และประเมินผลความเจริญงอกงามของนักเรียน อย่างเป็นลำดับ
- 9) โรงเรียนมีปรัชญาการศึกษาที่เป็นจริง
- 10) โรงเรียนมีโปรแกรมกิจกรรมของนักเรียนที่ดี และเพียงพอ
- 11) โรงเรียนมีการจัดบริการด้านต่าง ๆ สำหรับนักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นมิได้เกิดขึ้นอย่างมีโชคช่วยหรือมิได้เกิดขึ้นในลักษณะที่จะทำอย่างไรก็ได้ หรือมิได้เกิดขึ้นอย่างไม่ต้องทุ่มเทความพยายามเท่าใดนัก หรือมิได้เกิดขึ้นโดยไม่ต้องใช้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ หรือเป็นแนวทาง หรือมิได้เกิดขึ้นโดยลำพังความสามารถของผู้บริหารหรือครูคนหนึ่งคนใด หรือมิได้เกิดขึ้นโดยไม่คำนึงถึงตัวผู้เรียนเป็นหัวใจที่สำคัญหรือมิได้เกิดขึ้นโดยไม่ใส่ใจต่อเป้าหมาย และการบรรลุผลต่อเป้าหมาย หรือมิได้เกิดขึ้นโดยไม่คำนึงถึงการมีกิจกรรมร่วมกันของคณะครู นักเรียนและชุมชน หรือมิได้เกิดขึ้นโดยไม่มีแผนเพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิผล หรือมิได้เกิดขึ้นโดยมิได้เกิดขึ้นโดยไม่เน้นความมีจิตสำนึกชุมชน หรือมิได้เกิดขึ้นโดยไม่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน แต่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องอาศัยหลักการแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุก

ด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน และ ทำซ้ำ ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอ และมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหาร หลักสูตร และการสอน ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำ ทั้งของผู้บริหาร และคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศ แห่งการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 38)

2.2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

จากศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนมีนักวิจัยหลาย ท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Holt and Hinds (1994 อ้างถึงใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547, หน้า 45-46) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นเรื่องยากจะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่ต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันไม่รู้จบ หากจะมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพที่อาจหมายถึง เด็กมีความสุขหรือไม่ เด็กได้คะแนนดีหรือไม่ โรงเรียนสะอาดดีหรือไม่ ครูเอาใจใส่เด็กดีหรือไม่ ที่โรงเรียนมีคนที่คุณชอบและเชื่อถือหรือไม่ หรือควรจะร่วมมือดีหรือไม่ เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองว่าเด็กทุกคนได้เรียนรู้หรือไม่ คณะครูเอาใจใส่เด็กและมีความผูกพัน กับการทำหน้าที่ดีหรือไม่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนดีหรือไม่ และตนควรทำงานอยู่โรงเรียนนี้อีกต่อไป หรือไม่ เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่าโรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่ โรงเรียนเป็น อย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาโรงเรียนนี้กันหรือไม่ โรงเรียนมีคณะครูที่ดีหรือไม่ ผู้ปกครองมีภาพหรือตำหนิหรือไม่ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีผู้พยายามจัดองค์ประกอบที่แสดงถึง ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น Halton (1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 21) ได้เสนอองค์ประกอบที่แสดงถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อยออกไปอีก ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และความ รับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทาง บวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

2) องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากร ประกอบด้วย การมีจุดหมายที่ ชัดเจน การมีค่านิยม มีความเชื่อร่วม และการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน

3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ประกอบด้วย เน้นการสอนและหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร คาดหวังในความสำเร็จสูง และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Woods and Orlik (1994 อ้างถึงใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547, หน้า 46) กล่าวว่าประสิทธิ ผลของโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันที่มีพลวัต ดังนั้น เกณฑ์ การประเมินความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในวันนี้กับวันพรุ่งนี้อาจไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตามมี คำถามที่สามารถนำไปใช้ประเมินความมีประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้ คือ โรงเรียนมี คุณภาพในทุกด้านหรือไม่ โรงเรียนมีคุณภาพต่อนักเรียนทุกคนหรือนักเรียนทุกกลุ่มหรือไม่ โรงเรียนมี

คุณภาพดีกว่าที่อื่น ๆ หรือไม่ ในเรื่องการเรียนการสอน โรงเรียนมีการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพ และมีความประสิทธิผลของโรงเรียนกันอย่างไร

Edmonds (1979 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, หน้า 24) ได้ให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนไว้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน
- 2) เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน
- 3) ตั้งความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูง
- 4) มีการประเมินผลนักเรียนอย่างมีระบบ และสม่ำเสมอ
- 5) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Scheerens and Bosker (อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, หน้า 25) ให้ความสำคัญกับเรื่อง

- 1) การมุ่งเน้นความสำเร็จ
- 2) ความมีภาวะผู้นำทางการศึกษา
- 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร
- 4) หลักสูตรที่มีคุณภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้
- 5) บรรยากาศโรงเรียน และบรรยากาศห้องเรียน
- 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
- 7) การประเมินผลที่ดี
- 8) เวลาเพื่อการเรียนรู้เหมาะสม
- 9) การเตรียมการสอน
- 10) ส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ
- 11) รูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนใหม่
- 12) ข้อมูลย้อนกลับและกำรกระตุ้นจิตใจ

Purkey and Smith (1991, p. 125) ให้ความสำคัญกับเรื่องต่อไปนี้

- 1) ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอน
- 2) มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมาย และได้รับการวางแผนไว้อย่างดี
- 3) มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และมีความคาดหวังสูง
- 4) มีการทำงานตรงตามเวลา
- 5) สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
- 6) มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
- 7) มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
- 8) มีการพัฒนาบุคลากร
- 9) ส่งเสริมสวัสดิการ และความมั่นคงกับบุคลากร

10) มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม

11) มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมการได้รับการสนับสนุนโดยตรง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน ของนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ

Hoy and Miske (2008, p. 398) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเพิ่มขึ้น พัฒนานักเรียนให้เจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

สำหรับองค์ประกอบของประสิทธิผล Hoy and Miskel (2008 อ้างถึงใน สมใจ ปิตุโส, 2556) ได้แบ่งสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น

ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน เป็นประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นได้มีนักเรียนเข้าเรียนในปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งคุณภาพและปริมาณดังกล่าวนี้จะได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีพร้อมทางด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว มีความสามารถในการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากรคือครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียวนั้น ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นเรื่องที่สำคัญและได้รับความสนใจมากในวงการทางการศึกษา โดยผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายต้องถือเป็นหน้าที่สำคัญ ที่ต้องคอยกำกับ ติดตามผลการจัดการศึกษาว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียนต่อไป ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ ดังนี้

ล้วน สายยศ (2540 อ้างถึงใน ประสพ อันบุรี, 2554, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดกับผู้เรียนหลังจากกิจกรรมการเรียนรู้อาจสามารถวัดได้จากพฤติกรรมทางสติปัญญา ความรู้สึกและทักษะกลไกของผู้เรียน

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2550, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่พัฒนาออกมาขึ้นจากการฝึกอบรมสั่งสอนโดยตรง ซึ่งประกอบไปด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความคิด ด้านความรู้สึก และด้านการปฏิบัติ

สมาน นาวาสีหิ (2553, หน้า 19) กล่าวสรุปว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่ผู้เรียนได้รับและพัฒนาตนให้ดีขึ้นจากการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผล หลังจากการเรียนหรือการฝึกอบรมแล้วซึ่งอาจพิจารณาได้จากคะแนน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือความชำนาญเชิงทักษะ

ประสพ อันบุรี (2554, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดกับผู้เรียนหลังจากกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถวัดได้จากพฤติกรรมทางสติปัญญา ความรู้สึกและทักษะกลไกของผู้เรียน

ภารดี คำมา (2554, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนการสอนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน พิจารณาได้จากคะแนนทุกวิชาผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด มีพฤติกรรมเหมาะสมตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด มีพัฒนาทางด้านการศึกษาดีขึ้น ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยต่าง ๆ และสามารถสอบเข้าเรียนต่อระดับที่สูงขึ้นได้

รัตนภรณ์ พินิจนิก (2554, หน้า 25) สรุปความหมาย ของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการศึกษาของโรงเรียนทั้ง การบริหาร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากผลการเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 30) สรุปความหมาย ของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานโรงเรียนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิสูงสุดต่อตัวผู้เรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยพิจารณาจากการมีพัฒนาการทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้น และมีความคิดสร้างสรรค์

Mott (1972) สรุป ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นหรืออยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากผลการเรียนเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน ความสามารถในด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู

Good (1973) กล่าวว่า เป็นการกระทำให้สำเร็จในด้านความรู้หรือการพัฒนาทักษะการเรียน พิจารณาที่ได้จากคะแนนสอบหรือคะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง การ

วัดผลสัมฤทธิ์หรือความล้มเหลวทางการเรียนและพร้อมที่จะนำผลที่ได้ไปช่วยเหลือปรับปรุงหรือป้องกันปัญหาที่มีผลกระทบต่อการศึกษาทั้งนี้เพื่อปรับปรุงให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโอกาสต่อไป

Good (1973, p. 7) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การบรรลุถึงความรู้หรือการพัฒนาการเรียน ซึ่งปกติจากคะแนนที่กำหนดให้ หรือคะแนนที่ได้จากงานที่ได้รับมอบหมายหรือทั้งสองส่วน

Mehren (1976, p. 73) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ทักษะ สมรรถภาพทางสมองด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนแต่ละวิชา ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบทดสอบ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นหมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน ด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบที่ 2 สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ตึงงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้กับบุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัย สติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมในยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเหมาะสมและตึงงาม ทักษะคิดทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วน ผู้ที่มีทักษะคิดทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เป็นที่ยังประสงค์ของสังคมไทยโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล และยอมรับกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจที่เป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นส่วนรวม เห็นความสำคัญการอยู่ร่วมกันของสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้กล่าวสรุปไว้ ดังนี้

มณฑารัตน์ ชูพินิจ (2540, หน้า 32) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก หรือความคิดเห็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามความรู้สึกในสองลักษณะ คือ เจตคติทางบวก แสดงออกมาในลักษณะความพึงใจความชอบ

ไพวัน ดวงพะจัน (2550, หน้า 33) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกและแนวโน้มของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์หนึ่งในการดำรงชีวิตโดยแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างใดอย่าง ตามความรู้สึกมีทั้งทางบวกและทางลบ

ประสพพร อันบุรี (2554, หน้า 38) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวอาจเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ เมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวบุคคลนั้นจะเตรียมความพร้อมเพื่อมีปฏิกิริยาตอบโต้ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งตามความรู้สึก

งามตา ธาณีวรรณ (2553) ได้สรุปความหมาย ของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ไว้ว่า ภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการด้านการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้นักเรียนรู้จักตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นักเรียนไม่ลาออกกลางคัน มีความต้องการที่จะเรียนในระดับที่สูงขึ้นเป็นจำนวนมาก และเป็นทีพอใจของผู้ปกครองและสังคม

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในการดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง นักเรียนมีพฤติกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติ และค่านิยมที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับจนผู้ปกครองพึงพอใจ

Mott (1972) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การดำเนินด้านบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่ คุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักตัวเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึงความสามารถในการดำเนินงานด้านบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนและต่อการศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

โรงเรียนประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ชุมชน และนักการภารโรง ที่จะมีส่วนทำให้การเรียนการสอนสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ทั้งรูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้

สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมครูต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นวิธีที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้กล่าวสรุปไว้ ดังนี้

ปัญญา บัวใหญ่รักษา (2554) ได้สรุปความหมาย ของความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียน ก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างที่เปลี่ยนแปลง

รัตนารักษ์ พินิจนิก (2554) สรุปความหมาย ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูในโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลง วิธีดำเนิน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและความ สามารถด้านการเรียนการสอน ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ให้คล่องตัวต่อการปฏิบัติ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการด้านกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร นำผลการทดสอบนักเรียนเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีสนับสนุนเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและค้ำชูยอมรับตามกระบวนการที่โรงเรียนจัดทำ

Mott (1972) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูในโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลง วิธีดำเนิน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและความสามารถด้านการเรียนการสอน ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการ

บริหาร ด้านการเรียนการสอน และการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนมีการปรับตัวก้าวทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

โรงเรียนย่อมมีรูปแบบการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใด ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือการมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและสภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ตามภาวะเบียดเบียนข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไม่ทันตามสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคในการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง ผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจเผด็จการ ควรสร้างความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้การยอมรับและเอื้ออาทรแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย ให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย ย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียน

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลอีกตัวหนึ่งที่เป็นภาระของผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันแก้ไข เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้และยังมีนักวิชาการนักวิจัย ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ (2545, หน้า 96) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ

วาโร เฟ็งส์วีสตี (2549, หน้า 12) ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ปัญหาสำหรับ

ผู้บริหารก็คือจะออกแบบกระบวนการเปลี่ยนแปลงและวิธีการนำรูปแบบการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ไปใช้
อย่างไรจึงเกิดผลที่ดีที่สุด

สมชาย ตั้งศุภศิริ (2554, หน้า 37) สรุปว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา
โรงเรียน หมายถึง ศักยภาพการดำเนินงานของผู้บริหารและครูร่วมกันในการปรับเปลี่ยนวิธีการ
ดำเนินงาน เพื่อเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนอยู่รอด
โดยพัฒนาโรงเรียนให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น

Mott (1972) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความ
สามารถในการแก้ปัญหาโดยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนกับครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนการ
สอน การปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน ความสามารถควบคุมสถาน
การณ์เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ
โรงเรียน

Mott (1992) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนเป็นถือว่าเป็น
องค์ประกอบที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพฤติกรรมของนักเรียนเพราะสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน
จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยผู้บริหารเป็นผู้อำนวยการ
สะดวกในการปฏิบัติงานและให้ความดูแลเอาใจใส่ ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใน
การปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้
โรงเรียนทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

Hoy & Miskel (2008, p. 398) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา
โรงเรียนเป็นความสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลโดยนำผลการทดสอบของนักเรียน
เป็นข้อมูลในการวางแผน มีการบริหารที่คณะครูอาจารย์ยอมรับ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้
บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ
หรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.2.5 การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

การวัดประสิทธิผลขององค์กรจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางใน
การประเมิน ซึ่งอาจแยกแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้ ดังนี้ (พรพิมล แม้นญาติ,
2545, หน้า 51)

1. การวัดประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal model of organizational effective-
ness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมาย
ขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใช่เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้
หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์กร เช่น วัดจากความสามารถในการผลิต
จากผลกำไร

2. การวัดประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The system - resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร ซึ่งจะเป็นการเน้นที่ปัจจัย ตัวป้อน (input) มากกว่าผลผลิต (output)

3. การวัดประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน โดยได้มีผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้หลายเกณฑ์ไว้ ดังนี้

Steers (1997 อ้างถึงใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547, หน้า 49) ได้เสนอแนวคิดที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาสิ่งที่สัมพันธ์กัน 3 ประการ คือ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายสูงสุด 2) แนวคิด เกี่ยวกับระบบ และ 3) เน้นความสำคัญเรื่องพฤติกรรมของคน โดยได้เสนอสิ่งสำคัญที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่

- 1) ลักษณะขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างและเทคโนโลยี
- 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
- 3) ลักษณะบุคลากรในองค์กร
- 4) นโยบายการบริหารและการดำเนินการ

Hoy and Mikel (1980 อ้างถึงใน นิคม กันตะคะนันท์, 2548, หน้า 50) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว และ 4) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้

Seiler (1967, อ้างถึงใน ปรีชา ทศน์ละไม, 2549, หน้า 53) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรเป็นผลมาจากตัวแปร 19 ตัวแปร ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพโดยทั่วไป 2) คุณภาพ 3) ผลผลิต 4) ความพร้อม 5) ประสิทธิภาพ 6) ผลกำไรหรือผลตอบแทน 7) การเติบโต 8) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม 9) ความมั่นคง 10) การเปลี่ยนแปลงหรือการธำรงรักษา 11) การขาดงาน 12) อุบัติเหตุ 13) ขวัญ 14) การจงใจ 15) ความพึงพอใจ 16) การยอมรับเป้าหมายขององค์กรของตน 17) ความขัดแย้ง - ความสามัคคี 18) ความยืดหยุ่น - การปรับตัว 19) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก

Hoy and Miskel (2001, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) ความสนใจในชีวิตหรือความมุ่งมั่นในชีวิต จากแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรดังที่ได้กล่าวในข้างต้น Steers (1977, p. 39 อ้างถึงใน พันธุ์เทพ ใจคำ, 2547, หน้า 52) ได้ให้แนวคิดว่า ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรน่าจะเป็นการประเมิน โดยใช้หลายเกณฑ์เนื่องจากการประเมินประสิทธิผลจากเครื่องมือเพียงอย่างเดียว เรียกว่า “การวัด ประสิทธิภาพ

เชิงเดี่ยว” ซึ่งแนวคิดในการใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยวยังไม่ครอบคลุมและเหมาะสม เช่น การวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยวัดจากกำไรเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะไม่มีองค์กรใดสามารถอยู่รอดในระยะยาวได้ หากมุ่งสนองเป้าหมายเพื่อผลกำไรประการเดียว โดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของส่วนตัวได้ ดังนั้นการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องครอบคลุมตัวแปรหรือเกณฑ์หลาย ๆ เกณฑ์ เพื่อให้การประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้ประโยชน์ในอันที่จะปรับปรุงองค์กรอย่างแท้จริง

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีหน้าที่สำคัญในการผลิตเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ตรงตามเป้าหมายจนเป็นที่เชื่อถือ

2.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยในประเทศ

สุภัทรา แสงทอง (2547) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของวัฒนธรรมองค์การ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ถาวร แสงเอียด (2550) วิจัยเรื่อง วิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเป็นบวก โดยในปัจจุบันระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกคือ พฤติกรรมการบริหารส่วนร่วม และการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน จำนวนครูในโรงเรียน และจำนวนนักเรียนที่นับถือศาสนาอิสลาม

นริศ สวัสดิ์ (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 2) ในตัวแปรระดับครู พบว่า เจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 05.3) ในตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสพการณ์ในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศ

ในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของ สัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พิมพรรณ สุริโย (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่9กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลพบว่าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการตัดสินใจด้านวิสัยทัศน์และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

โสภณ ม่วงทอง (2553) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงใต้เรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อยมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิราภรณ์ ช่วยบำรุง (2554) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกันโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านกระบวนการเรียนการสอน ตามลำดับ

สมชาย ตั้งศุภศิริ (2554) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดขอนแก่นมีประสิทธิผลในระดับมาก ซึ่งมีปัจจัยระดับครู ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู และการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพการสอนของครูและการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียนสูงขึ้นและสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 85.42 และปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด และการ

เสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูสูงจะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้นและสามารถร่วมกันอธิบาย ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 22.22

ไพฑูริย์ หงษ์แพง (2554) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ ปัจจัยที่ส่งผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผล การวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ปัจจัยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาส่ง ผลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.71, 0.26 และ 0.07 ตามลำดับ

สุชุม พรหมเมืองคุณ (2555) วิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษา อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาลั ยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่นำมาศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสอดคล้องกับ สมมุติฐานที่กำหนดไว้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางรวม มี 3 ปัจจัย คือปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.90 รองลงมาคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.79 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลเท่ากับ 0.59

งานวิจัยต่างประเทศ

Podgurski (1991 อ้างถึงใน พรพิมล แม่นญาติ, 2545, หน้า 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของ ประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครู และสุขภาพโรงเรียน พบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพ โรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์การ ขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของ โรงเรียนของครู

Finklea (1997 อ้างถึงใน พรพิมล แม่นญาติ, 2545, หน้า 70) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ สภาวะการณ์เป็นผู้นำของครูใหญ่และโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่แคลิฟอร์เนีย โดยมุ่งเน้นไปสู่ความสัมพันธ์ ระหว่างสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนและพบว่ามีสหสัมพันธ์ ทางลบที่สูงมากในระหว่างสถานภาพกับตัวแปรต่าง ๆ ของความมีประสิทธิผลของโรงเรียน และยังได้ สรุปรูปจากการที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมจะต้องนำมาพิจารณาในการ ตีความหรือแปลความตามผลวิจัยที่ได้ และมีผลกระทบอย่างสูงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Hoy, Tarter & Bliss (1990 อ้างถึงใน มานะชัย วงษ์ธนสุนทรณ์, 2546, หน้า 49) ได้ร่วมกัน ทำงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจของการทำนายประสิทธิผล ของโรงเรียน ซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลของ โรงเรียนและจัดตัวแปรตามในการวิจัย ผลการวิจัย พบว่าตัวแปรสุขภาพ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของ สถานบัน การจัดสรรทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรบรรยากาศ มีเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น ความคับข้อง

ใจของครู มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่าตัวแปรสุขภาพทั้งหมด 7 มิติ และตัวแปรบรรยากาศ 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การนอกจากนี้ตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจ และสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางการเรียนและความผูกพันต่อองค์การ

Russell, Altmaier & Velzen (1987 อ้างถึงใน นิคม กันตะคะนันท์, 2548, หน้า 69) ได้ศึกษากับ ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า ฐานะการแบ่งงานระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการสนับสนุนจากสังคม โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวทำนายตัวเดียวที่มีนัยสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและพบว่า การได้รับการยอมรับในคุณค่าการมีเพื่อนที่เชื่อถือได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

Omolade (2007) ได้ศึกษาระบบการทดสอบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจีเรีย เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบระบบโรงเรียนของ Hoy & Miskel และกระทบที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมีสมมุติฐานการวิจัยว่า โครงสร้างบรรยากาศ สมรรถภาพโดยรวม และการเมืองจะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผลพบว่าส่วนประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสมรรถภาพโดยรวมส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามความรับรู้ของครู

Lovell (2009) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของครูใหญ่เป็นการศึกษาความรู้สึกของครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพและดัชนีการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน วัดดูประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างของความรู้สึกของครูใหญ่ต่อความเชื่อเรื่องประสิทธิภาพกับตัวดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจากรัฐจอร์เจีย 387 คน โดยใช้หลักของประสิทธิภาพ Scale (PSES) พัฒนาโดย Tschannen - Moran และ Gareis (2004 cited in Lovell, 2009) ผลพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีสิ่งที่ค้นพบใหม่ว่า ความเชื่อของครูใหญ่ในเรื่องประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า องค์การจะดำรงอยู่ได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การโดยมีประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร การที่จะรู้ว่าสถานศึกษานั้น ๆ มีประสิทธิผลเพียงใดนั้นพิจารณาได้จากเกณฑ์หลายเกณฑ์โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งของระบบนั้นจะมีปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ทั้งที่เป็นด้านกายภาพและมโนภาพมาเกี่ยวข้อง เช่น บรรยากาศในโรงเรียน พฤติกรรมของครูและผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เป็นต้น

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยในประเทศ

อุษณีย์ รักซ้อน (2543) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

ศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู 377 คน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรพิมล แม้นญาติ (2545) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู 445 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก

มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์ (2546) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำนวน 137 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากและน้อยมีทัศนคติต่อประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประสิทธิผล

นิคม กันตะคะนันท์ (2548) ได้ศึกษา เปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมตามการรับรู้ของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก

งานวิจัยต่างประเทศ

Podgurski (1991 อ้างถึงใน อุษณีย์ รักซ้อน, 2543, หน้า 50) ได้ศึกษา วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครู และสุขภาพโรงเรียน พบว่า มติต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมติประสิทธิผลขององค์การ ขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน

Person (อ้างถึงใน พรพิมล แม้นญาติ, 2545, หน้า 70) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนใน นอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารคณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานและวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ว่ามีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานในองค์การประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลต่อโรงเรียนด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 201 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ปีการศึกษา 2558 ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2557, หน้า 35) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน
2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียน คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ
3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ได้จำนวนที่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ
จำแนกตามโรงเรียน

รายการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนสหคริสเตียน	53	35
2. โรงเรียนหทัยคริสเตียน	53	35
3. โรงเรียนหฤทัยคริสเตียน	48	31
4. โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน	21	14
5. โรงเรียนนมหฤทัยคริสเตียน	18	12
6. โรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน	8	6
รวม	201	133

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทยโซ ประจำปีการศึกษา 2558 ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2558

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน ตามแนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ชันติยะ, 2552) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การตอบ ดังนี้

- 5 หมายความว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายความว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายความว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้
 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนา
 นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถ
 ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
 Scale) Likert (1961 อ้างถึงในภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 117) 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การ
 ตอบ ดังนี้

- 5 หมายความว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายความว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายความว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ครั้งนี้ มีรายละเอียดตาม
 ขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1

การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ที่จะใช้เก็บข้อมูล
 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงกำหนดประเด็นสถานภาพเป็น 3 ประเด็น
 คือ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แล้วกำหนดรายการ(List)ให้ผู้ตอบตรวจสอบ
 ความเป็นจริงของแต่ละคน ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ 1 เพศ กำหนดรายการเป็นเพศชาย และเพศหญิง

ประเด็นคำถามที่ 2 วุฒิทางการศึกษา กำหนดรายการเป็น 2 รายการ ตามวุฒิทางการศึกษา
 คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

ประเด็นคำถามที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงาน กำหนดรายการเป็น 4 รายการ คือ ต่ำกว่า
 5 ปี, 5 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

ประเด็นคำถามที่ 4 โรงเรียน

3.3.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3

การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
 scale) ที่จะใช้เก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ
 โรงเรียนในเครื่องมือวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
 ในการทำงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2) กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องตาม
 นิยามศัพท์

3) สร้างแบบสอบถามในการวิจัยตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เกี่ยวกับคุณภาพ
 ชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน

4) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนำข้อเสนอแนะมาแก้ไข
 ปรับปรุง

2. การตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

1) เสนอเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบข้อคำถาม
 ตรงกับนิยามศัพท์หรือไม่ และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไข พร้อมทั้งเสนออาจารย์ที่
 ปรึกษาตรวจ สอบอีกครั้ง

2) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
 นิยามศัพท์ (Index of item objective congruence : IOC)

3) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป Rovinelli and Hambleton
 (1977 อ้างถึงใน ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138) ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 -
 1.00 สรุปได้ว่าคำถามใช้ได้หมดทุกข้อ

4) ตรวจสอบ แบบสอบและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3. การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)

1) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในเครือ
 มูลนิธิไทยโซ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับ
 ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซไปคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของ
 แบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของ
 (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 143)
 ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ พบว่า มีค่าความเที่ยงรายด้านและรายตัวแปรอยู่ระหว่าง .83 - .98 สรุปได้ว่า
 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ทุกตัวแปร ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	.98
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.94
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	.93
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.92
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.88
5. การบูรณาการด้านสังคม	.91
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	.89
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	.93
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.93
ประสิทธิผลของโรงเรียน	.96
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น	.83
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	.91
3. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	.88
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	.94

4. ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

5. ตรวจสอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล
กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป สามารถเขียนเป็นแผนภาพขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ดัง
ภาพที่ 3.1 ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถาม	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ สร้างแบบสอบถามในการวิจัยตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์ ตรวจสอบความถูกต้องและนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ ที่ปรึกษา และนำข้อเสนอปรับปรุงแก้ไข
2. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)	<ol style="list-style-type: none"> เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา คำนวณค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (ค่า IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
3. การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)	<ol style="list-style-type: none"> นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุง จัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

แผนภูมิที่ 3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์ และแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดหลังเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 143)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 143)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 143)

- ค่า r มีค่า มากกว่า 0.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- ค่า r มีค่า 0.70 - 0.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันสูง
- ค่า r มีค่า 0.30 - 0.69 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ค่า r มีค่า น้อยกว่า 0.30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- ค่า r มีค่า 0 หมายความว่า ไม่มีมีความสัมพันธ์กัน
- ค่า r มีค่า 1 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
- ค่า r อยู่ในช่วง บวก หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก
- ค่า r อยู่ในช่วง ลบ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติบรรยาย (Descriptive statistics)

1. การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.6.2 สถิติอ้างอิง (Inferential statistics)

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) Likert (1961, อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 143)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อให้สะดวกและเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์และการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
QUA	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
Fai	แทน	ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
Saf	แทน	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working conditions)
Dev	แทน	การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human)
Gro	แทน	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)
Soc	แทน	การบูรณาการด้านสังคม (Social integration)
Con	แทน	สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน (Constitutionalism)

Spe	แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Total life space)
Rel	แทน	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance)
EFF	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Ach	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น
Att	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
Adu	แทน	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
Pro	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน



4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโพไซโก ปีการศึกษา 2558 จำนวน 133 คน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาได้ 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	27	20.30
1.2 หญิง	106	79.70
รวม	133	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	10.53
2.2 ปริญญาตรี	119	89.47
รวม	133	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	58	43.61
3.2 5 - 10 ปี	43	32.33
3.3 11 - 15 ปี	12	9.02
3.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	20	15.04
รวม	133	100.00
4. โรงเรียน		
4.1 โรงเรียนสหคริสเตียน	35	26.32
4.2 โรงเรียนหทัยคริสเตียน	35	26.32
4.3 โรงเรียนหฤทัยคริสเตียน	31	23.31
4.4 โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน	14	10.52
4.5 โรงเรียนมหฤทัยคริสเตียน	12	9.02
4.6 โรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน	6	4.51
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็น ร้อยละ 79.70 และเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 43.61 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป - 10 ปีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไปจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.04 และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ตามลำดับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นครูโรงเรียนสหคริสเตียนกับโรงเรียนหทัยคริสเตียน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 รองลง มา ได้แก่ ครูโรงเรียนหทัยคริสเตียน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.31 ครูโรงเรียนหทัยกิจคริส เตียน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.52 ครูโรงเรียนมหทัยคริสเตียน จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.02 และครูโรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.51 ตามลำดับ



4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.10

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย โดยภาพรวมและรายด้าน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	3.67	.96	มาก
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.49	.55	มาก
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.16	.79	มาก
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.15	.72	มาก
5. การบูรณาการด้านสังคม	4.33	.66	มาก
6. สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน	4.39	.64	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.93	.89	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.37	.59	มาก
รวม	4.02	.69	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}=4.49$, S.D.=.55) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X}=4.39$, S.D.=.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ($\bar{X}=3.67$, S.D.=.96)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน	3.69	1.01	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติ	3.81	.91	มาก
3. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.88	.96	มาก
4. สวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีความเหมาะสมและพอเพียง	3.66	1.05	มาก
รวม	3.67	.96	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D. =.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}=3.88$, S.D.= .96) รองลงมาคือ ข้อ 2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X}=3.81$, S.D.= .91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 4 สวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีความเหมาะสมและพอเพียง ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 1.05)



ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้อง
ลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้อง ลักษณะและ ปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติ งาน	4.46	.68	มาก
2. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบมีความสะอาดสวยงามถูกสุข ลักษณะ	4.65	.53	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมเรื่องสุขลักษณะที่ ปลอดภัย	4.54	.66	มากที่สุด
4. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพที่ สมบูรณ์ พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน	4.29	.74	มาก
5. บรรยากาศในห้องเรียนเอื้อต่อการสอน	4.53	.62	มากที่สุด
รวม	4.49	.55	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้อง
ลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 โรงเรียนมีความเป็นระเบียบมีความสะอาดสวยงามถูก สุข
ลักษณะ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=.53) รองลงมา คือ ข้อ 7 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมเรื่องสุข
ลักษณะที่ปลอดภัย ($\bar{X}=4.54$, S.D.=.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 8 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ใน
การปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.29$, S.D.=.74)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีการส่งเสริมด้านการอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการ	4.26	.83	มาก
2. ท่านมีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ	4.14	.80	มาก
3. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ	4.17	.75	มาก
4. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.25	.69	มาก
5. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เป็นประจำ	4.34	.72	มาก
6. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.06	.89	มาก
รวม	4.16	.79	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D. =.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 14 ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เป็นประจำ ($\bar{X}=4.34$, S.D.=.72) รองลงมา คือ ข้อ 10 โรงเรียนมีการส่งเสริมด้านการอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 15 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.89)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.12	.82	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญอยู่เสมอ	4.17	.80	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติและประเมินผล การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.14	.83	มาก
4. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มพูนความสามารถในอาชีพ	4.19	.78	มาก
รวม	4.15	.72	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด คือ ข้อ 19 ท่านมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มพูนความสามารถในอาชีพ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=.78) รอง
ลงมา คือ ข้อ 17 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=.80) ส่วน ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 16 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อ
สถานศึกษา ($\bar{X}=4.12$, S.D.=.82)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย ด้านที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านปฏิบัติงานจนได้รับความสำเร็จ	4.34	.70	มาก
2. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.26	.71	มาก
3. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน	4.39	.68	มาก
4. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	4.32	.83	มาก
5. เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.25	.84	มาก
6. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง	4.32	.79	มาก
รวม	4.33	.66	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย ด้านที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D. =.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22 โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.39$, S.D.=.68) รองลงมา คือ ข้อ 20 ผู้บริหารท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านปฏิบัติงานจนได้รับความสำเร็จ ($\bar{X}=4.34$, S.D.=.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 24 เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.25$, S.D.=.84)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 6 สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 6 สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม	4.43	.69	มาก
2. ในโรงเรียนของท่านผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	4.38	.69	มาก
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.21	.82	มาก
4. ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างยุติธรรม	4.32	.72	มาก
5. ระเบียบปฏิบัติงานของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผล	4.37	.69	มาก
รวม	4.39	.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 6 สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 26 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.43$, S.D.=.69) รองลงมา คือ ข้อ 27 ในโรงเรียนของท่านผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 28 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.21$, S.D.=.82)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต
ด้านอื่น โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.76	1.06	มาก
2. ท่านมีโอกาสร่วมสร้างสรรค์กับผู้ร่วมงาน	3.72	1.10	มาก
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.67	1.18	มาก
4. ครอบครัวพอใจกับเวลาที่ใช้ในการทำงานของท่าน	3.92	1.05	มาก
5. ชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น	4.12	.87	มาก
รวม	3.93	.89	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 35 ชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ($\bar{X}=4.12$, S.D. =.87) รองลงมา คือ ข้อ 34 ครอบครัวพอใจกับเวลาที่ใช้ในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.92$, S.D.= 1.05) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 33 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 1.18)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความพึงพอใจในความเป็นกันเองของเพื่อนครูและผู้ปกครอง	4.31	.70	มาก
2. ชุมชนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน	4.35	.65	มาก
3. ท่านมีความพึงพอใจที่โรงเรียนได้ช่วยเหลือสังคม	4.40	.67	มาก
4. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.44	.64	มาก
รวม	4.37	.59	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 39 การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=4.44$, S.D.=.64) รองลงมา คือ ข้อ 38 ท่านมีความพึงพอใจที่โรงเรียนได้ช่วยเหลือสังคม ($\bar{X}=4.40$, S.D.=.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 36 ท่านมีความพึงพอใจในความเป็นกันเองของเพื่อนครูและผู้ปกครอง ($\bar{X}=4.31$, S.D.=.70)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.11 - 4.15

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น	4.45	.57	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.46	.56	มาก
3. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.42	.59	มาก
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.42	.60	มาก
รวม	4.44	.54	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้าน 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=.56) รองลงมา คือ ด้าน 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=4.45$, S.D.=.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน 3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.42$, S.D.=.59) และด้าน 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X}=4.42$, S.D. =.60)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนของท่านมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.47	.70	มาก
2. นักเรียนในโรงเรียนของท่านเคยได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนภายนอกโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมา	4.35	.67	มาก
3. นักเรียนในโรงเรียนของท่าน สามารถสอบได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนด	4.16	.74	มาก
4. นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนของท่านสามารถศึกษาต่อในระดับสูงได้	4.45	.62	มาก
5. โรงเรียนของท่านมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.45	.62	มาก
รวม	4.45	.57	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 40 โรงเรียนของท่านมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=.70) รองลงมา คือ ข้อ 43 นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนของท่านสามารถ ศึกษาต่อในระดับสูงได้ ($\bar{X}=4.45$, S.D.=.62) และข้อ 44 โรงเรียนของท่านมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}=4.45$, S.D.=.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 42 นักเรียนในโรงเรียนของท่านสามารถสอบได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=.74)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไฮโย ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีเจตคติทางบวก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน	4.45	.65	มาก
2. นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีความรับผิดชอบต่อการเรียน	4.39	.66	มาก
3. นักเรียนในโรงเรียนของท่านประพฤติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัย	4.47	.63	มาก
4. โรงเรียนของท่านมีโครงการที่ส่งเสริมให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม	4.56	.56	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อนักเรียน	4.48	.64	มาก
รวม	4.46	.56	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไฮโย ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 47 โรงเรียนของท่านมีโครงการที่ส่งเสริมให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}=4.56$, S.D.=.56) รองลงมา คือ ข้อ 48 โรงเรียนมีการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อนักเรียน ($\bar{X}=4.48$, S.D.=.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 45 นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีความรับผิดชอบต่อการเรียน ($\bar{X}=4.39$, S.D. =.66)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คณะครูในโรงเรียนของท่านได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.44	.62	มาก
2. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	4.38	.71	มาก
3. โรงเรียนของท่านปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเร็ว	4.39	.73	มาก
4. โรงเรียนของท่านมีการนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือจัดโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียน	4.37	.68	มาก
5. โรงเรียนของท่านมีโครงการวางแผนดำเนินงานบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นปัจจุบัน	4.41	.67	มาก
รวม	4.42	.59	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 49 คณะครูในโรงเรียนของท่านได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.44$, S.D.=.62) รองลงมา คือ ข้อ 53 โรงเรียนของท่านมีโครงการวางแผนดำเนินงานบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นปัจจุบัน ($\bar{X}=4.41$, S.D.=.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 52 โรงเรียนของท่านมีการนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือจัดโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียน ($\bar{X}=4.37$, S.D. =.67)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย ด้านที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เมื่อเกิดปัญหาในด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนของท่านสามารถแก้ปัญหาได้	4.37	.64	มาก
2. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการ แก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีในหมู่ครู	4.41	.69	มาก
3. มีความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.43	.71	มาก
4. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียนได้ดี	4.44	.64	มาก
5. ผู้บริหารและคณะครูแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.39	.68	มาก
6. การแก้ปัญหาของผู้บริหารและคณะครูอยู่บนความถูกต้องและเป็นธรรม	4.44	.68	มาก
7. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและถูกต้อง	4.48	.67	มาก
รวม	4.42	.60	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย ด้านที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 60 โรงเรียนของท่านมีการวางแผนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและถูกต้อง ($\bar{X}=4.48$, S.D.=.67) รองลงมา คือ ข้อ 59 การแก้ปัญหาของผู้บริหารและคณะครูอยู่บนความถูกต้องและเป็นธรรม ($\bar{X}=4.44$, S.D.=.68) และข้อ 57 ผู้บริหารและครูในโรงเรียนท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียนได้ดี ($\bar{X}=4.44$, S.D.=.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 54 เมื่อเกิดปัญหาในด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนของท่านสามารถแก้ปัญหาได้ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=.64)

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโช

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโช โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโช

	Fai	Saf	Dev	Gro	Soc	Con	Sat	Rel	Ach	Att	Adu	Pro	QUA	EFF
Fai		.40**	.49**	.59**	.49**	.54**	.55**	.55**	.43**	.35**	.49**	.43**	.93**	.46**
Saf			.45**	.48**	.59**	.60**	.41**	.61**	.54**	.56**	.50**	.61**	.54**	.62**
Dev				.76**	.67**	.60**	.53**	.64**	.57**	.60**	.58**	.65**	.62**	.66**
Gro					.70**	.62**	.58**	.62**	.51**	.45**	.59**	.64**	.68**	.62**
Soc						.71**	.52**	.72**	.63**	.63**	.73**	.80**	.65**	.78**
Con							.56**	.73**	.63**	.64**	.67**	.73**	.69**	.74**
Spa								.58**	.48**	.40**	.50**	.52**	.64**	.54**
Rel									.71**	.65**	.70**	.74**	.81**	.78**
Ach										.70**	.72**	.71**	.61**	.92**
Att											.69**	.78**	.52**	.80**
Adu												.82**	.64**	.83**
Pro													.62**	.93**
QUA														.66**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโช โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโช ปรากฏดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .40$ ถึง $r = .76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Dev) กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Gro) ($r = .76$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้าน

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Fai) กับด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Saf) ($r = .40$)

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับถึงสูง ($r = .69$ ถึง $r = .82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adu) กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Pro) ($r = .82$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Att) กับด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adu) ($r = .69$)

ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโตโย พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .35$ ถึง $r = .80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Soc) กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Pro) ($r = .80$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Fai) กับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Att) ($r = .35$)

ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (QUA) กับโดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .54$ ถึง $r = .93$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Ade) ($r = .93$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Saf) ($r = .54$)

ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF) กับโดยภาพรวม พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก มีสองคู่อยู่ในระดับสูง คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Att) ($r = .80$) กับด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adu) ($r = .83$) อีกสองคู่ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น (Ach) ($r = .92$) กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Pro) ($r = .93$) อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก ($r = .80$ ถึง $r = .93$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Pro) ($r = .93$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Att) ($r = .80$)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แต่ละองค์ประกอบกับประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF) โดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ใน ระดับปานกลางถึงสูง ($r = .46$ ถึง $r = .78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Soc) กับด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Rel) ($r = .78$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Fai) ($r = .46$)

ประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ละองค์ประกอบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (QUA) โดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ใน ระดับปานกลาง ($r = .52$ ถึง $r = .64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adu) ($r = .78$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Att) ($r = .46$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย โดยมียัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย ปีการศึกษา 2558 จำนวน 201 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 608 - 609 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2557, หน้า 35) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและปรับปรุงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะ นำไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item objective congruence : IOC) ผลการวิเคราะห์ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 แล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ (Alpha Coefficient of Cronbach) ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย สรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 และเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 43.61 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไปจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.04 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูโรงเรียนสหคริสเตียนกับโรงเรียนหทัยคริสเตียน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 รองลงมาได้แก่ ครูโรงเรียนหทัยคริสเตียน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.31 ครูโรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.52 ครูโรงเรียนมหทัยคริสเตียน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 และครูโรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.51 ตามลำดับ

5.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านที่ 6 สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ

เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ด้านที่ 1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 3 ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 4 สวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้มีความเหมาะสมและพอเพียง

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 6 โรงเรียนมีความเป็นระเบียบมีความสะอาดสวยงามถูก สุขลักษณะ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 8 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 14 ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เป็น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 15 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 19 ท่านมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มพูนความสามารถในอาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 16 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 22 โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 24 เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 6 สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 26 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 28 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 35 ชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 33 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 39 การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 36 ท่านมีความพึงพอใจในความเป็นกันเองของเพื่อนครูและผู้ปกครอง

5.1.3 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่า

เฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก รองลงมา คือ ด้าน 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน 3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้าน 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 40 โรงเรียนของท่านมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 42 นักเรียนในโรงเรียนของท่านสามารถสอบได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนด

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 47 โรงเรียนของท่านมีโครงการที่ส่งเสริมให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 45 นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีความรับผิดชอบต่อการเรียน

3. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 49 คณะครูในโรงเรียนของท่านได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 52 โรงเรียนของท่านมีการนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือจัดโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ด้านที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 60 โรงเรียนของท่านมีการวางแผนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและถูกต้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 54 เมื่อเกิดปัญหาในด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนของท่านท่านสามารถแก้ปัญหาได้

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย โดยรายละเอียดปรากฏดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แต่ละองค์ประกอบ พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุทธธรรมและเพียงพอกับด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกกับด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคมกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุทธธรรมและเพียงพอกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุทธธรรมและเพียงพอและด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับภาพรวมของประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคมกับด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุทธธรรมและเพียงพอ

ความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนกับภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ใน ระดับปานกลางอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโฮผู้วิจัยเสนอผลการอภิปรายเฉพาะประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโฮ

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโฮ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้มีความสามารถตรงกับงาน มีความสุขกับงานที่ได้ทำและมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน มีมิตรภาพที่ดีต่อกันและกันทั้งระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง นอกจากนี้ ยังได้รับการแก้ไขปัญหาจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันและได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารโรงเรียนทั้ง การส่งเสริม สนับสนุนให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้ครู ตลอดจนให้ความยุติธรรมแก่ครู ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตโรงเรียนประสบความสำเร็จ ที่แสดงให้เห็นว่าครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วลัยพร ศิริภริมา ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งในลักษณะของการเป็นมรรควิธี (Means) และมรรคผล (Ends) ของกันและกันได้ อันส่งผลต่อการพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพดีขึ้นได้ กล่าวคือ ถ้าคนเรามีชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม พอใจ มีความสุข เช่น มีงานตรงกับความรู้ ความสามารถ เงินเดือนดี มีความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขในการทำงาน มีความหวังในการทำงาน ขณะเดียวกันหน่วยงานก็ประสบความสำเร็จ มีผลปรากฏถึงความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงาน โดยรวมเรียกว่าทั้งหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจร่วมกันย่อมแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมดีตามไปด้วยและยังสอดคล้องกับแนวคิด กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็น ความพึงพอใจรู้สึกมีความสุขในการทำงานที่มั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติ ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด สุนทร นามโคตศรี ที่กล่าวว่า การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และ

ถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ รวมถึงการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่สถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลและบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัวขึ้น พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนา มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความสงบสุขของสมาชิกองค์กร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working conditions) ด้วยการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Sturman, Linda ที่ได้สำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและ

มัธยมศึกษา ประเทศอังกฤษ ในปี ค.ศ. 2002 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในอาชีพของตนเองมากกว่าอาชีพอื่น มีความพึงพอใจในงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนและการได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ตัวแปรด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบและชั่วโมงการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์สำคัญในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำของครูเป็นรายด้าน เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดดังนี้

1. ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูมีความตระหนักถึงสภาพแวดล้อมของเพื่อนร่วมงานที่มีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันมีความรักความสามัคคีกันในการทำงาน อาคารสถานที่ที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารที่มีคุณธรรมนั่นเอง

2. ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นและเป็นธรรมมีความสุขในการทำงานจึงทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรจึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ รุทโชติ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

5.2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47, 48 ได้กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยเฉพาะระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการจัดการศึกษาที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนและเป็นการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก โรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ทุกมาตรฐาน กอปรกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องกำกับติดตามและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการ

พัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเข้าฝึกอบรมและการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวของ พันธุ์เทพ ใจคำ ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา โดยผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารและประสานงานในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นิคม กันตะคะนันท์ ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นปัจจัยหลายด้าน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระบบการบริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน การสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน ความคาดหวังที่โรงเรียนมีต่อนักเรียน กระบวนการทำงานในโรงเรียนที่มีคุณภาพและอื่น ๆ ซึ่งแต่ละปัจจัยจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน และเกิดประสิทธิผลต่อการตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัตน์ มโนวัฒนา ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียน คือ การที่องค์กรหรือโรงเรียน สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงผลผลิตของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จำแนกเป็นรายด้าน เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนี้

1. ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ครูมีความสามารถในการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยและสามารถพัฒนาตนเองจึงมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน และต่อการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์ ที่ได้กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากร ซึ่งทำให้เด็กและเยาวชนเป็นพลเมืองที่มีความรู้ความสามารถ โรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ตรงตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของชุมชนได้นั้น ปัจจัยสำคัญ คือ ความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานั้นเอง

2. ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความสามารถด้านการบริหารและครูมีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนโดยจัดกรรมกรเรียนการสอนสอดคล้องกับความถนัดของครูและผู้เรียน ดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้เรียนด้วยความเต็มใจและด้วยความรับผิดชอบอยู่ในกฎระเบียบของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์ กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นความสามารถในการจัดการศึกษาได้ดี ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ครูมีความตั้งใจในการ

ทำงาน เสียสละทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้ปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีจนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธุ์เทพ ใจคำ ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา โดยผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารและประสานงานในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พูนสุข สุขประยูร ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครื่องมือลีนีโทไซโย

จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครื่องมือลีนีโทไซโยโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในกันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดีขึ้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามกัน เพราะ สถานศึกษาทุกแห่ง โดยเฉพาะผู้บริหารได้มีการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนโดยปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลตามจุด มุ่งหมายที่ตั้งไว้ซึ่งต้องอาศัยหลักแนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทาง โดยอาศัยต้องทุ่มเทในทุกด้านจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องตลอดจนการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน อีกทั้งต้องอาศัยความเต็มใจของบุคลากรซึ่งทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนที่เป็นกลไกสำคัญในที่จะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นโดยให้ครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความสุขทั้งกายและใจในการทำงาน ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ครูผู้สอน เช่น ปรับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ให้ความเอาใจใส่ดูแลอย่างเป็นธรรม ทำให้ครูมีความรักมีความสามัคคีซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพนับถือกัน และทำให้นักเรียน และผู้ปกครองมีความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์ ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นความสามารถในการจัดการศึกษาได้ดี ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ครูมีความตั้งใจในการทำงาน เสียสละทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้ปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีจนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชา ทัศนละไม ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นการทำโรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

ผลวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือสมาชิกในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจดีแต่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณีย์ รักซ้อน ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เหตุผลอีกประการหนึ่งคือผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมากยิ่งขึ้นทำให้ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของครูมากขึ้นเพื่อส่งผลให้การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้รับความสำเร็จผู้บริหารจึงคอยหมั่นพัฒนาตนเองพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านวิชาการ รู้เรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนดำเนินการวัดผลประเมินผลผู้เรียนเป็นระยะ ๆ ตามมาตรฐานการเรียนรู้และสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จึงสามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นจนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนใกล้เคียง ให้ความไว้วางใจส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Furguson กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาจาก 1) ประสิทธิผลนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอกของบุคคล 4) สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับครูอาจารย์ได้

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครื่องมือชนิดไทย พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. จากการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดไทย พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในด้านการเรียนการสอนมีนวัตกรรมสื่อสารใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น สร้างบรรยากาศ

ภาคการเรี ยนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแข่งขันด้านวิชาการมากขึ้น สนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมครูให้มีเทคนิคการสอนที่หลากหลายเน้นการคิดวิเคราะห์ และมีสื่อการที่ทันสมัยเพื่อการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมาย

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโย พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งจะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มสูงขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโยไปทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อให้เกิดการพัฒนาครูในโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนกับตัวแปรอื่น ๆ หรือแนวคิดทฤษฎีอื่น เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่างและนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลได้หลากหลายช่องทางมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับตัวแปรอื่น ๆ หรือแนวคิดทฤษฎีอื่น เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่าง

4. ควรศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ดิน ปริญญาฤทธิ์. (2541). การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2545). คุณภาพกำลังคนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- บุญเชิด ภิญโญนันต์พงษ์. (2545). การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2544). ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2540). การศึกษาปัจจัยที่ห้าของชีวิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พิตร ทองชั้น. (2541). เทคนิคและวิธีการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2557). สถิติสำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2548). การวิจัยทางการศึกษา. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วันชัย ดนัยโมทน. (2543). การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). การบริหารการศึกษา : นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2548). ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร. วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 27(3), 40-52.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2547). มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2543). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ
การวิเคราะห์ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติในรูปแบบของนโยบายและแผน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
องค์การรับส่งสินค้า.
เสนาะ ดิยาวี. (2543). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
หฤทัยคริสเตียน. (2558). รายงานประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา. มูลนิธิไทยโซ.
_____. (2558). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ระยะ 5 ปี). มูลนิธิไทยโซ.

2) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์

- กฤติมา รวยสูงเนิน. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
กษมา ทองชลีบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
กาญจนา แดงมาตี. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขา
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
กัญเกียรติ ภูมิพนา. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
คมกฤษ รัตนคร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
จรรยา เดชกฤษ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันบันฑิตเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพฯ. ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาเอกการอุดม
ศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
จุฑามาศ ศรีจำนงค์. (2549). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
จूरพร แจ้งธรรมมา. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาประชากรศึกษา มหาวิทยาลัย
มหิดล.

- จุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศ องค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยง ขามรัตน์. (2543). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตต์นัฐ สมบัติ. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดุขฎิ โยเหลา, ประสิทธิ์ สาระสันต์ และยุทธนา ไชยจุกุล. (2543, พฤษภาคม). แบบการบริหารการ จัดการกับความขัดแย้ง และการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการ บริหารโรงเรียนประถมศึกษา, พฤติกรรมศาสตร์, 6(1) : 47- 60.
- ถวิล มาสาซ้าย. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กันดาร์ - เสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เลย.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัท บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทวีศักดิ์ ขันตียะ (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการ เรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น. ปริญญา นิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต, สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทุมพร ทองอิฐ. (2551.) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานท้องถิ่น วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประดับ ชัยพฤกษ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชา ทศน์ละไม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประเมิณผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปฤถณัฐรัตน์ คำสว่าง. (2542). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล*. ปริญญาโทการศึกษาปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พรพิมล แม่นญาติ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณิภา ม่วงคราม. (2550). *มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พรสุข อัครนิเวศน์. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พันธุ์เทพ ใจคำ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พูนสุข สุขประยูร. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอ*

- เมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สอนทน. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพศาล ขาญสูงเนิน. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภคินี โอพาริกชาติ. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงษ์. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกินอนด์สทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมีนี่แปไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาสังคมจิตวิทยาและมานุษยวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภารดี คำมา. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์พหุระดับ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. (2541). *ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนภรณ์ พิณีจนิก. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ระวีวรรณ ฉัตรทอง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วราเพ็ญ โกมะหะวงส์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- วลัยพร ศิริภรณ์มณ. (2541). *การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษาบริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาบริหารการศึกษา, สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร.*
- วัฒนธรรม ระเบียบศรี. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- วัฒนา พวงสวัสดิ์. (2541). *ปัจจัยสร้างที่มงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิศยากร สีนพูน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- วินิตา ทองเกลี้ยง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง.*
- วิรัตน์ ศรีสุวรรณ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสุขภาพองค์การของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- วิไล ทองทวี. (2544). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบัน พระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสำคัญของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลาฎ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุขุม พรหมเมืองคุณ. (2555). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุขฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมใจ ปิตุโส. (2556). *ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคมคณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง โอซารส. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปินตา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรัญญา นวลละออง. (2544). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุดา ดวงจันทร์. (2544). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุนิภรณ์ ศิวรานนท์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพินดา ศิวานนท์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย ตังศุกศิริ. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดขอนแก่นโดยใช้การวิเคราะห์หุระดับ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สายใจ ปรีดา. (2555). การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริรัตน์ แก้วสมบัติ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- โสภิต ม่วงทอง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ บัวทอง. (2541). การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี มโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัญชนิดา เทียมแพ. (2549). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อภิชัย ศรีเมือง. (2539). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาจศึก งอพา. (2542). *ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอพัฒนานครจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2550). *ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อุษณีย์ รักซ้อน. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

2. ภาษาอังกฤษ

1) Book

- Angle, Harold L. and Perry, James L. (1981, March.). An Empirical Assessment of Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 28(1) : 1-14.
- Backley, Jack & Others. (2004). The Effects of School Facility Quality On Teacher Retention in Urban School Districts. Cummings, T.G. and Worley, C. G. (1997). *Organization Development and Change*. 6 thed. Ohio : International Thomas.
- Dessler, G. (1991). *Personal Human Resource Management*. 5 thed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Finklea, C.W. (1997). Principal leadership styie and the effective school. [Abstracts]. New York : Mcgraw-Hill Retrieved January 8, 2009 from ProQuest File.
- Good, Carter V. 1973. *Dictionary of Education*. New York : Mc Graw Hill Book, Co, Inc.
- Greenberg, J and Baron,R.A. (1995). *Bahavior in Organization : Understanding and Managing the Human side of Work*. Boston : Allyn and Bacon. Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (1991). *Education Adminstrstion : Theory research and Practice*. 4th ed. New York : McGraw – Hill.

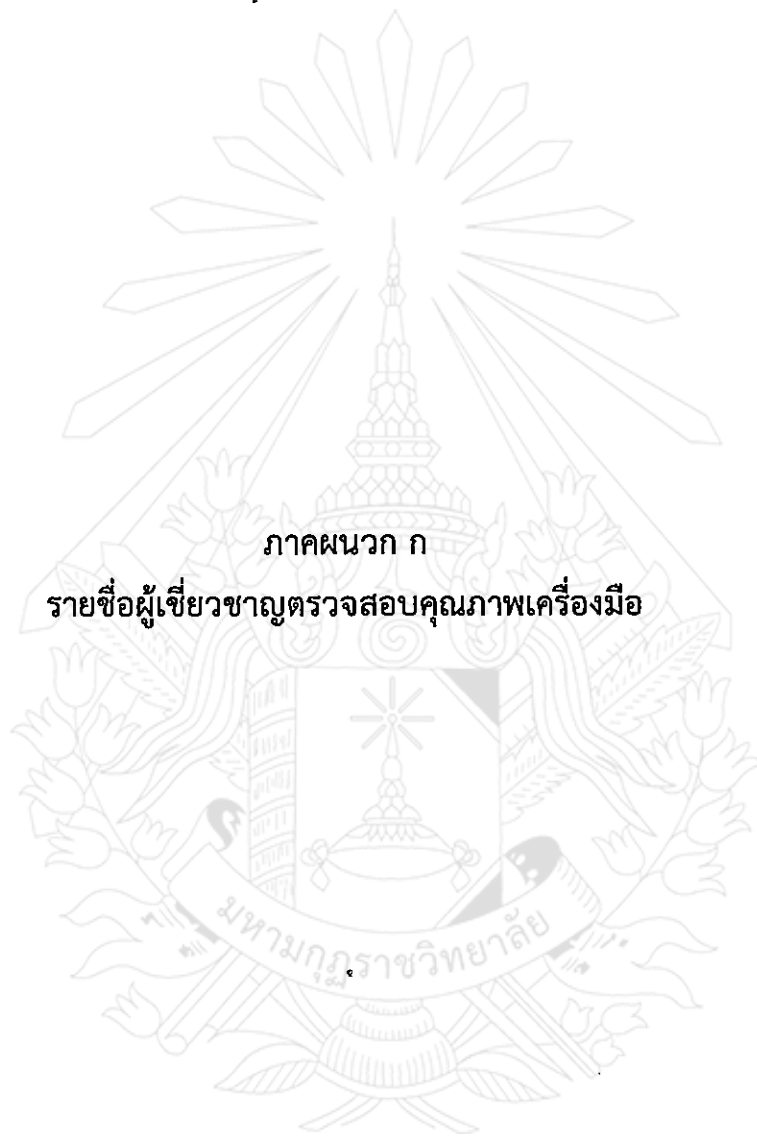
- Hoy, Tarter & Bliss. (1990). Organizational climate school health and effectiveness : A Comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26 (3) : 260-279.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration : Theory Research Practice*. 4th ed. New York : Mc Graw -Hill.
- Hoy, W.K. & Furguson, J. (1985). *Theoretical framework and exploration organization effectiveness of school*. *Educational Administration Quarterly*, 21(2) : 117-134.
- Hoy & Miskel. (2001) . *Administrators Sdving The of Practice* . 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- _____. (2008). *Education administration: Theory research and practice*. 8th ed. New York : McGraw-Hill.
- Kaliyamoorthy, S. and Mohan Kumar, R. (2001). *Organization Culture and Commitment in Public Limited Companies*. Retrieved 2009.
- Mathieu, John E. A. (1991). Cross-Level Nonrecursive Model of the Antecedents of Organizational Commitment and Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76 : 607 - 618.
- Mondy, R.W. and R.W.Noel. (1996). *Haman RESOURCE Management*. New York : Prentice-Hall.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845 - 855.
- Mott. (1972). *The characteristics of efficient organization*. New York : Harper and Row.
- Owen, Robert G. (1991). *Organizational Behavior in Education*. 5 th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall
- Person, J.L (1993). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Community Colleges. *Dissertation Abstracts International*, 53 (15) : 1351-A.
- Purkey, S.C., and Smith, M.S. (1983). *Effective Schools : A Review*. *Elementary School Journal*, 83, 427-452.
- Quible, Zane K. (1996). *Administrative office management*. 6 th ed. Singapore : Prentice- Hall.
- Schemerhorn, Jr. (1996). *Management. The United States of America* : John Wesley and Sons.

- Schlet, R.S., Beutell, N.J. and Youngblood, S.A. (1989). *Effective Personal Management*. 3rd ed. Minnesota : Nest.
- Steers ,R.M.& Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw- Hill.
- Linda Sturman. (2005). *A Survey of Quality Working Life Among The Teacher*. Retrieved August 25, 2009, from [http : //www.Nfer.ac.uk/contente-and-committed-survey-quality-working-life-among-teachers.cfm](http://www.Nfer.ac.uk/contente-and-committed-survey-quality-working-life-among-teachers.cfm)
- Umstot, D.D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. Minnessota : West Publishing.
- Walton, E. (1973). *Quality of Work Life : What is it ?*.Sloan Management Review, 15 (10), 11-21.
- _____. (1974 May-June). *Improving the Quality of Work Life*. Harvard Business Revie





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ

การศึกษา	ค.ม. (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ

การศึกษา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ประธานหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌพงษ์ ศรีจันทร์

การศึกษา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	กรรมการและเลขานุการหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

4. ดร.สุภชัย จันป๋ม

การศึกษา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5. ดร.สุเทพ บุญเต็ม

การศึกษา	ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ...บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์... โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖ โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
 ที่ ...ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๓๒... วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
 เรื่อง ...ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางคนึงนิจ ปาประสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครื่องมือวิจัยไทย THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF PRIVATE SCHOOLS UNDER THAICHAIYO FOUNDATION" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นางคณิงนิจ ป่าประลิต นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครื่องมือลันธิไทย THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF PRIVATE SCHOOLS UNDER THAICHAIYO FOUNDATION" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ...บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๓-๔๑๑๖ โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
 ที่ ศธ.๖๑๑๖.(๒.๓)/๖๐๓๒ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
 เรื่อง ...ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ฉบับ

ด้วย นางคณินิจ ปาประสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโย THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF PRIVATE SCHOOLS UNDER THAICHAISO FOUNDATION” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สุภชัย จันป๋ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นางคณิฉนิจ ป่าประลิต นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครื่องมือมติไอโซโย THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF PRIVATE SCHOOLS UNDER THAICHAIYO FOUNDATION” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวชิธร ธมมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สุเทพ บุญเต็ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นางคณินิจ ปาประลิต นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครื่องมือลึทธิโทไซโย THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF PRIVATE SCHOOLS UNDER THAICHAIYO FOUNDATION” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมหาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนสหคริสเตียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางคณินิจ ปาประลิต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครื่องมือสถิติไทย” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขออนุมัติเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหทัยคริสเตียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางคณินิจ ปาประลิต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครื่องมือโมทีฟไอ” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๓-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนมทวิทยคริสเตียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางคณินิจ ปาประสิทธิ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางคณินิจ ปาประสิทธิ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโซโย” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางคนึงนิจ ปาประลิต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิโทโซโย” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางคณินิจ ปาประลิต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโซโย” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ฐมมาชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนสหคริสเตียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางคนึงนิจ ปาประลิต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิโทโซโย" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นางคนึงนิจ ปาประลิต ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๕๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหทัยคริสเตียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางคณิงนิจ ปาประลิต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิโทโซโย” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นางคณิงนิจ ปาประลิต ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวชิธร ธมมาชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๕๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางคณินิจ ปาประสิทธิ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโซโย" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นางคณินิจ ปาประสิทธิ์ ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน (ขอนแก่น)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางคณินิจ ปาประลิต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิโทโฮโฮ" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นางคณินิจ ปาประลิต ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๕๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนมหดทัยคริสเตียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางคนึงนิจ ปาประลิต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิโทโซโย" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นางคนึงนิจ ปาประลิต ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๕๙-



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนนหทัยกิจคริสเตียน (อุตรธานี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางคนึงนิจ ปาประลิต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโซ” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ให้แก่ นางคนึงนิจ ปาประลิต ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมาชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖



ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

ลำดับที่ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไชโย

* * * * *

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไชโย
2. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือมูลนิธิ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไชโย 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไชโย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไชโย
3. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียน
4. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด เพราะการวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏออกมาในภาพรวม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงและให้ครบทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาต่อไป ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นางคณินิจ ปาประลิต

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. วุฒิการศึกษา

- ต่ำปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 11 - 15 ปี
 มากกว่า 15 ปี

4. โรงเรียน

- โรงเรียนสหคริสเตียน
 โรงเรียนหทัยคริสเตียน
 โรงเรียนหฤทัยคริสเตียน
 โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน
 โรงเรียนมหฤทัยคริสเตียน
 โรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

มีทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่
ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน 7) ความสมดุลระหว่าง
ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าท่านมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับใด
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ความคิดเห็นเพียงช่องเดียวเท่านั้นโดยใช้เกณฑ์
คะแนนดังนี้

- 5 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายความว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ						
1	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน					
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ และการงานที่ท่านปฏิบัติ					
3	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
4	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดให้มีความเหมาะสมและพอเพียง					
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย						
5	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
6	สถานศึกษามีความเป็นระเบียบมีความสะอาดสวยงามถูกสุขลักษณะ					
7	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมเรื่องสุขลักษณะที่ปลอดภัย					

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	วัสดุอุปกรณ์ที่ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน					
9	บรรยากาศในห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน					
การพัฒนาความสามารถของบุคคล						
10	โรงเรียนมีการส่งเสริมด้านการอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการ					
11	ท่านมีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
12	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ					
13	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
14	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เป็นประจำ					
15	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
16	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
17	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญอยู่เสมอ					
18	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
19	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มพูนความสามารถในอาชีพ					
การบูรณาการด้านสังคม						
20	ผู้บริหารท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านปฏิบัติงานจนได้รับความสำเร็จ					
21	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
22	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน					
23	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน					
24	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง					
สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน						
26	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม					
27	ในโรงเรียนของท่านผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
28	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างยุติธรรม					
30	ระเบียบปฏิบัติงานของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผล					
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น						
31	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
32	ท่านมีโอกาสร่วมสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน					
33	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
34	ครอบครัวพอใจกับเวลาที่ใช้ในการทำงานของท่าน					
35	ชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						
36	ท่านมีความพึงพอใจในความเป็นกันเองของเพื่อนครู และผู้ปกครอง					
37	ชุมชนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน					
38	ท่านมีความพึงพอใจที่โรงเรียนได้ช่วยเหลือสังคม					
39	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น
2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่
ระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเพียงช่องเดียวเท่านั้น โดย
ใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้

- 5 หมายความว่า มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายความว่า มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายความว่า มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น						
40	โรงเรียนของท่านมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
41	นักเรียนในโรงเรียนของท่านเคยได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนภายนอกโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมา					
42	นักเรียนในโรงเรียนของท่าน สามารถสอบได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนด					
43	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนของท่านสามารถศึกษาต่อในระดับสูงได้					
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก						
44	นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน					
45	นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีความรับผิดชอบต่อการเรียน					
46	นักเรียนในโรงเรียนของท่านประพฤติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัย					

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
47	โรงเรียนของท่านมีโครงการที่ส่งเสริมให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม					
48	โรงเรียนมีการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อนักเรียน					
ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม						
49	คณะครูในโรงเรียนของท่านได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ					
50	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					
51	โรงเรียนของท่านปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเร็ว					
52	โรงเรียนของท่านมีการนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือจัดโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียน					
53	โรงเรียนของท่านมีโครงการวางแผนดำเนินงานบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นปัจจุบัน					
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน						
54	เมื่อเกิดปัญหาในด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนของท่าน ท่านสามารถแก้ปัญหาได้					
55	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการ แก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีในหมู่ครู					
56	มีความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน					
57	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียนได้ดี					
58	ผู้บริหารและคณะครูแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
59	การแก้ปัญหาของผู้บริหารและคณะครูอยู่บนความถูกต้องและเป็นธรรม					
60	โรงเรียนของท่านมีการวางแผนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและถูกต้อง					





ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ								
1	คำตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	คำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ การงานที่ ท่านปฏิบัติ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสมและพอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย								
5	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีความเป็นระเบียบสะอาด และสวยงามถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมเรื่องสุขลักษณะที่ปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	วัสดุอุปกรณ์ที่ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	บรรยากาศในห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาความสามารถของบุคคล								
10	โรงเรียนมีการส่งเสริมด้านการอบรมสัมมนาทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
14	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านมีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน								
16	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
17	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
18	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
19	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มพูนความสามารถในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การบูรณาการด้านสังคม								
20	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านปฏิบัติงานจนได้รับความสำเร็จ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
21	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
25	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
สิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน								
26	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ในหน่วยงานของท่านผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
29	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ระเบียบปฏิบัติงานของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผล	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น								
31	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ท่านมีโอกาสร่วมสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
34	ครอบครัวพอใจกับเวลาที่ใช้ในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม								
36	ท่านมีความพึงพอใจในความเป็นกันเองของเพื่อนครูและผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ชุมชนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ท่านมีความพึงพอใจที่หน่วยงานได้ช่วยเหลือสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น								
40	โรงเรียนของท่านมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	นักเรียนในโรงเรียนของท่านเคยได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนภายนอกโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	นักเรียนในโรงเรียนของท่าน สามารถสอบได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนของท่านสามารถศึกษาต่อในระดับสูงได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก								
44	นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการ ศึกษาเล่าเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีความรับผิดชอบต่อ การเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	นักเรียนในโรงเรียนของท่านประพฤติตนเป็นผู้มี ระเบียบวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	โรงเรียนของท่านมีโครงการที่ส่งเสริมให้เด็กมี คุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	โรงเรียนมีการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม								
49	คณะครูในโรงเรียนของท่านได้ปรับปรุงพัฒนาวิธี สอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นใช้ในการเรียน การสอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านมีการปรับปรุง ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	โรงเรียนของท่านปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เข้า กับสิ่งแวดล้อมในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ค่อนข้างเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	โรงเรียนของท่านมีการนำผลการทดสอบของ นักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือจัด โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของ นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53	สถานศึกษาของท่านมีโครงการวางแผนดำเนินงาน บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน								
54	เมื่อเกิดปัญหาในด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนของท่านท่านสามารถแก้ปัญหาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีในหมู่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	มีความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียนได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	ผู้บริหารและคณะครูแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59	การแก้ปัญหาของผู้บริหารและคณะครูอยู่บนความถูกต้องและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	สถานศึกษาของท่านมีการวางแผนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 39

Alpha = .985

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 4

Alpha = .948

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = .936

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 6

Alpha = .926

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 4

Alpha = .884

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ด้านการบูรณาการสังคม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 6

Alpha = .917

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ด้านสิทธิหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = .897

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = .936

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 4

Alpha = .934

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 21

Alpha = .966

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดประสิทธิผลของโรงเรียน
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 4

Alpha = .836

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดประสิทธิผลของโรงเรียน
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = .919

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดประสิทธิผลของโรงเรียน
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = .883

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 7

Alpha = .943



ภาคผนวก ฉ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)



ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlations

	totalcom	totalaf	totaldev	totalsec	totalint	totalcon	totalol	totalrel	totalach	totalait	totalada	totalisol	TOALa	TOALb
Pearson Correlation	.493	.403	.487	.586	.483	.542	.559	.554	.433	.356	.495	.435	.501	.483
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.403	1	.453	.486	.599	.608	.414	.611	.543	.567	.506	.618	.445	.598
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.497	.453	1	.789	.674	.603	.530	.647	.578	.606	.589	.659	.624	.684
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.596	.486	.769	1	.707	.625	.581	.627	.513	.452	.595	.646	.628	.617
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.493	.599	.674	.707	1	.719	.522	.722	.638	.698	.739	.803	.564	.804
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.642	.608	.603	.625	.719	1	.560	.730	.636	.640	.679	.732	.581	.717
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.559	.414	.530	.581	.522	.560	1	.583	.489	.402	.500	.521	.573	.551
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.554	.611	.647	.627	.722	.730	.583	1	.717	.650	.706	.742	.726	.772
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.433	.543	.576	.513	.638	.636	.489	.717	1	.704	.722	.717	.574	.849
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.356	.567	.606	.452	.638	.640	.402	.650	.704	1	.693	.781	.508	.756
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.495	.506	.589	.595	.738	.679	.500	.706	.722	.693	1	.821	.605	.842
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.435	.618	.659	.646	.803	.732	.521	.742	.717	.781	.821	1	.560	.905
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.901	.445	.624	.628	.564	.581	.573	.726	.574	.508	.605	.560	1	.595
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Pearson Correlation	.483	.598	.684	.617	.804	.717	.551	.772	.848	.756	.842	.905	.595	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : นางคนึงนิจ ปาประลิต
- วัน เดือน ปีเกิด : 31 มกราคม 2524
- สถานที่เกิด : บ้านฝาย ตำบลบ้านฝาย อำเภอน้ำปาด
จังหวัดอุตรดิตถ์
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 6 หมู่ที่ 13 บ้านหนองผักก้าม ตำบลหนองเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย
- การศึกษา
- พ.ศ. 2536 : ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนไมตรีจิตร์คริสเตียน
- พ.ศ. 2539 : ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสหคริสเตียน
- พ.ศ. 2542 : ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนน้ำปาดชนูปถัมภ์
- พ.ศ. 2555 : ปริญญาตรีศาสนศาสตร์บัณฑิต (ศน.บ.ศึกษาศาสตร์)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
- พ.ศ. 2559 : ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
- ประสบการณ์การทำงาน
- พ.ศ. 2543 - 2559 : ครูผู้สอนโรงเรียนหทัยคริสเตียน
ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย