



จิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง

The Psychological Behavior Management in School Administration and the Quality of
Work Life of Teachers Under the Primary Educational Service Area at a place

ชลธิชา เจริญผล

โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ*

นิตะวัน กำหม่อม*

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข

อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข*

Cholthicha Charoenphol

Sophy Wiwatthanachankit*

Naitawan Kamhom*

Master's Degree Student in Educational Administration, Thongsok College

Course Teacher Master of Education Program in Educational Administration Thong suk college*

Corresponding E-mail: angkor1234@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กุมภาพันธ์ 2568; วันที่แก้ไขบทความ 27 มีนาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 28 มีนาคม 2568

Received: February 22, 2025; Revised: March 27, 2025; Accepted: March 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตพฤติกรรมกรรมการบริหาร 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 3) ทราบความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 184 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) จิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน รองลงมา คือด้านมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน รองลงมา คือ ประชาธิปไตยในองค์กร และอันดับสุดท้าย คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : จิตพฤติกรรม; การบริหารสถานศึกษา; คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of administrative psycho-behavior, 2) study the level of teachers' quality of work life, and 3) identify the relationship between administrative psycho-behavior in educational institutions and teachers' quality of work life

within the jurisdiction of a primary educational service area office. The sample group consisted of 184 educational personnel in total. The research instrument utilized was a questionnaire. Statistical methods used for data analysis included percentage calculation, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The findings revealed that 1) the overall administrative psycho-behavior in educational institutions was at the highest level. When analyzed by dimension, it was found that the highest-ranked aspect was self-confidence, followed by future orientation and self-control, while the lowest-ranked aspect was ethical reasoning. 2) Teachers' quality of work life was also at the highest level overall. When classified by dimension, it was found that the highest-ranked aspect was job security and career advancement, followed by organizational democracy, while the lowest-ranked aspect was work-life balance. 3) The analysis of the relationship between administrative psycho-behavior in educational institutions and teachers' quality of work life indicated a positive correlation at the overall level and within each dimension, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Psychological Behavior Management; School Administration; Quality of Work Life of Teachers

บทนำ

สังคมในปัจจุบันความขัดแย้ง ถือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ทั่วไปที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้ในระหว่างบุคคล 2 บุคคลขึ้นไป ที่มีความใกล้ชิดหรือมีการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกัน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน อาทิเช่น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมมักเกิดขึ้นจากบุคคลภายในครอบครัว ระหว่างเพื่อนบ้าน ระหว่างชุมชน ระหว่างเผ่าพันธุ์และระหว่างเชื้อชาติที่ต่างกัน เป็นต้น ทั้งนี้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นยังสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับองค์กร อย่างเช่น ระหว่างผู้ร่วมงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น (ชูชาติ พลสงคราม, 2560) จากกระบวนการสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงสังคมที่เกิดขึ้น ทำให้เห็นว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นย่อมเกิดขึ้นได้ทุกสถานที่และทุกเวลาซึ่งเริ่มจากความคิดที่แตกต่างกันจนทำให้เกิดความไม่ลงรอยกัน นอกจากนี้การทำให้ทุกคนมีคิดเห็นเหมือนกันได้นั้นยังเป็นไปได้ยากอีกด้วย ดังนั้น ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องปกติและธรรมชาติในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ (พุทธทาสภิกขุ, 2553) ผู้บริหารในองค์กรส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญในด้านของการบริหารจัดการองค์การทั้งในองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างให้ความสนใจในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคคลถือเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งความประพฤติของมนุษย์ในองค์การล้วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม หากองค์กรใดก็ตามที่มีความประพฤติที่ผิดจริยธรรม ไม่ว่าจะเป็นในตัวของผู้บริหารองค์การ ผู้ถือหุ้น ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบุคลากรในองค์การ มักส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ (กมลพิพัฒน์ ชนะสิทธิ์และคณะ, 2560)

ดังนั้น ผู้บริหารกับหลักจริยธรรมในองค์การถือเป็นเรื่องของการเตือนสติในการประกอบอาชีพของตัวบุคคลและองค์การว่าสิ่งใดที่ควรกระทำ สิ่งใดที่ควรละเว้น รวมถึงการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขเพื่อเติบโตไปพร้อม ๆ กับองค์การนั้นจึงจำเป็นในการมีแนวทางหรือวิธีการในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งสำคัญเรื่องของการปลูกฝังจริยธรรมเพราะจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์การในด้านจิตสำนึกแห่งความผิดชอบชั่วดี (ดุจเดือน พันธมนาวิน, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ รวมทั้งต้องใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเปรียบเสมือนกับต้นเรือที่ต้องคอยทำหน้าที่ควบคุมการเดินเรือเพื่อที่จะให้สามารถแล่นไปยังเป้าหมายได้อย่างปลอดภัย ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถความชำนาญ และศักยภาพของกับต้นเรือเป็นสำคัญ ดังนั้น การใช้อำนาจจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจนั้นจะต้องเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม เป็นธรรมและปราศจากอคติใดๆ เพราะถ้าหากผู้บริหารมีการใช้อำนาจอย่างไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ไม่เป็นธรรม หรือเจือไปด้วยอคติแล้ว ก็ย่อมจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกคับข้องใจและต้องทนทำงานภายใต้สภาวะแห่งความไม่เท่าเทียมกันนั้น จนอาจเป็นปัจจัยแห่งความล้มเหลวในการทำงานได้ในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2542)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์การการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครูและเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตครู เนื่องจากในปัจจุบันคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความค่าเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลและสังคม เพื่อให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว และสังคม การมีรายได้ที่ดีก็สามารถเป็นปัจจัยที่จะทำให้คุณภาพชีวิตมีความเจริญงอกงาม ดังตัวอย่างในเรื่องของคุณภาพชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านปัญหานี้สิน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลง จึงได้มีการทำบันทึกการตกลงกันเพื่อการแก้ไขปัญหาหนี้สินของผู้บริหารและข้าราชการตามโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาชีวิตระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและธนาคารออมสิน (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2558)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของจิตพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่งและเพื่อทราบระดับจิตพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง อันจะเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรทั้งด้านความสามารถในการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และความสามารถทางสังคมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพงานของโรงเรียน ซึ่งสารสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเป็นข้อมูลประกอบเพื่อพัฒนาจิตพฤติกรรมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับจิตพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง
2. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง

3. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง

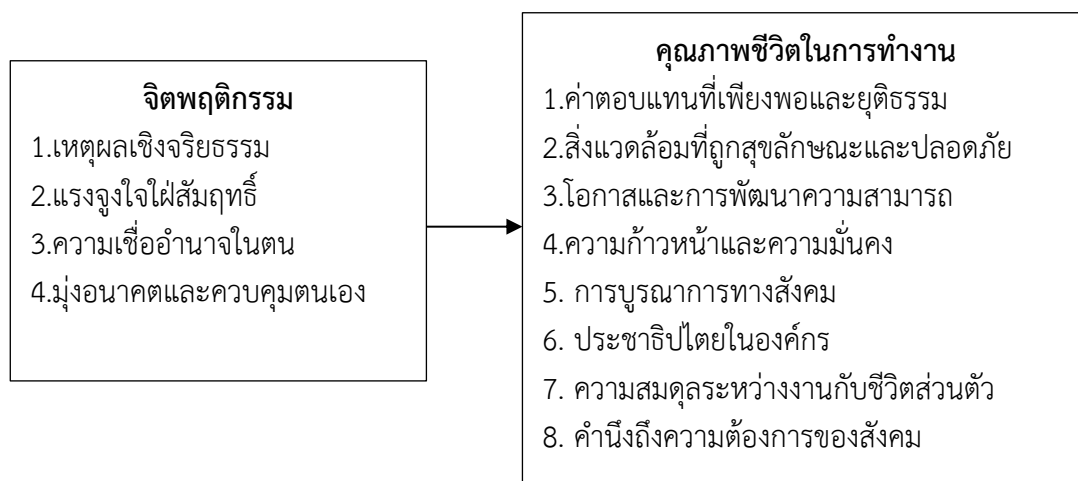
ทบทวนวรรณกรรม

อีริก เอช อีริกสัน (Erik H. Erikson ,1963) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน อีริกสัน ได้ศึกษา เกี่ยวกับพัฒนาการทางบุคลิกภาพ และยอมรับหลักสัจยชาตญาณของ فروยด์ โดยย้าถึงความสัมพันธ์ ระหว่างร่างกาย กับสิ่งแวดล้อมว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาการทางบุคลิกภาพของบุคคล แต่อีริกสัน ไม่ได้แบ่งการพัฒนาการตามชื่อบริเวณแห่งความพึงพอใจทางกายแบบ فروยด์ อีริกสัน เน้นว่า พัฒนาการของมนุษย์เป็นกระบวนการที่แสดงถึงวิวัฒนาการทาง ร่างกาย จิตใจ และสังคม พัฒนาการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีแบบแผน อีริกสัน เน้นความสำคัญของ บุคลิกภาพมนุษย์ว่า จะพัฒนาดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การประสบความสำเร็จในแต่ละช่วงอายุ อีริกสันได้แบ่งขั้นตอนการพัฒนา ออกเป็น 8 ขั้นตอน

Husus and cam (1985, pp. 198-199) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ผลประกอบการที่ดีขององค์กรนั้นจะเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในงานนั้น ๆ เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well Being) ในงาน ของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การสามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่ม ผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง เป็นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงเป็นการจูงใจใน การทำงานด้วย ประการสุดท้าย คือช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเช่น Erik H. Erikson, Husus and cam, ดวงเดือน พันธุม นาวิน และ Waltonและนักวิชาการท่านอื่นๆ ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543 และ Walton, 1973

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่มีแผนแบบการวิจัย ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 121 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง จำนวน 92 โรงเรียน โดยใช้ผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง เป็น 2 ประเภท คือ 1) ขนาดเล็กและขนาดกลาง 2) ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยโรงเรียนละ 2 คน คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 92 คน 2) ครู จำนวน 92 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่งซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิดแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความเชื่ออำนาจในตนและด้านมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน องค์ประกอบทางการศึกษา 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านค่านึงถึงความต้องการทางสังคม โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์จิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงจากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาความสอดคล้องกับสูตรดัชนีความสอดคล้อง (ในตะวัน กำหอม, 2559) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .879

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 184 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบรวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ในเดือนกุมภาพันธ์ 2568 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามเวลาที่กำหนด 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน 4) นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม. 2559 : 39

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการ

ปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม.2559 : 39)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2557 :116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30-0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปผลการวิจัย

1. จิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน รองลงมาคือ ด้านมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ตามลำดับ

1.1 ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมเสมอภาคไม่เอาเปรียบผู้อื่น รองลงมาคือ ผู้บริหารคำนึงถึงความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักความถูกต้องคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารมีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ และมีเหตุผล และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้กระบวนการความถูกต้องเป็นธรรมและเป็นกลาง

1.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหาต่างๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและความเพียรพยายามในการทำงาน ผู้บริหารมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และอันดับสุดท้ายคือ คือ ผู้บริหารสามารถนำข้อผิดพลาดในอดีตมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน

1.3 ด้านความเชื่ออำนาจในตน โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์และความประพฤติของตนเองได้อย่างมั่นคง รองลงมาคือ ผู้บริหารเชื่อว่าบุคคลมีโอกาask้าวหน้าในงานต้องให้ความสนใจต่อการปรับปรุงพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ

1.4 ด้านมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้ออันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกทางลบให้เป็นทางบวกได้ ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถหาทางออกและเลือกวิธีให้ผู้ร่วมงานเห็นพ้องต้องกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน รองลงมา คือ ประชาธิปไตยในองค์กร การบูรณาการทางสังคม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โอกาสและการพัฒนาความสามารถ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับการจัดสรรให้จากทางโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีนั้นความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลค่าตอบแทน ท่านได้รับเงินเดือนที่สอดคล้องตามความสามารถ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และอันดับสุดท้าย คือท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานและปริมาณงาน

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 1 คือ โรงเรียนของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอและไม่มีมลพิษ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทาง ไป-กลับและปฏิบัติงานในโรงเรียน โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศร่มรื่น สวยงามเอื้อต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนของท่านมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี อันดับสุดท้ายคือ โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในเขตที่ปลอดภัยจากแหล่งอบายมุข

2.3 โอกาสและการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 1 คือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกับคณะครู รองลงมา คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนท่านในการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เข้ารับการพัฒนาตนเองเสมอๆ ผู้บริหารให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ผู้บริหารได้สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่

2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสทำหน้าที่ในการใช้อำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้นตามประสบการณ์ของท่าน คือท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงานที่สูงขึ้น คือท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามกรอบตำแหน่งตามลำดับ

2.5 การบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็นหรือคำแนะนำจากท่านในการทำงานร่วมกัน ท่านมีความสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารและคณะครูให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผล พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้เลือกปฏิบัติงานอย่างเสรี ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการบริหารงาน

2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถบริหารจัดการปริมาณงานและเวลาได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ท่านสามารถบริหารเวลาในการพักผ่อนและดูแลสุขภาพโรงเรียนของท่าน ท่านมีเวลาในการดูแลครอบครัวของท่านอย่างเพียงพอ ท่านมีความสุขในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตและอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำงานอดิเรกหลังจากการปฏิบัติงานหลัก

2.8 การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านผลิตบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพออกสู่สังคม โรงเรียนของท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อ และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบโรงเรียนของท่าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.1 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษารายด้านโดยภาพรวมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้อยตามกันทุกด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตครู รองลงมา คือ ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตครู และมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตครู และอันดับสุดท้าย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตครู

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง รายด้านพบว่า พบว่าคู่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ จิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ คือ จิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า จิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ความเชื่ออำนาจในตน รองลงมาคือ มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอันดับสุดท้าย คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหารกับหลักจริยธรรมในองค์การถือเป็นเรื่องของการเตือนสติในการประกอบอาชีพของตัวบุคคลและองค์การว่าสิ่งใดที่ควรกระทำ สิ่งใดที่ควรละเว้น รวมถึงการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขเพื่อเติบโตไปพร้อม ๆ กับองค์การนั้นจึงจำเป็นในการมีแนวทางหรือวิธีการในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งสำคัญเรื่องของการปลูกฝังจริยธรรมเพราะจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์การในด้านจิตสำนึกแห่งความผิชอบชั่วดี (ดุจเดือน พันธุม

นาวัน, 2550) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลพวงที่ได้จากวัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์ทางการบริหาร โดยจริยธรรมและมาตรฐานทางพฤติกรรม เป็นวิธีที่ใช้สื่อสารผลักดันนโยบายอย่างเป็นแบบแผนและชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งถือเป็นแนวทางในการเสริมสร้างปลูกฝังจริยธรรม (ทยากร สุวรรณปักษ์, 2560) ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและวางแผนในการปฏิบัติ ให้ความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ และเชื่อมั่นในการทำงานของ บุคลากร 2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและ รับฟังความคิดเห็น และ 3) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานมอบ จัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็น และ 4) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานมอบหมายภารกิจ แบ่งหน้าที่ชัดเจน เป็นการกระจายอำนาจ ต้องพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ผู้บริหรต้องหาการสนับสนุน เพื่อให้มีงบประมาณ ให้ครูมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนมากขึ้น ผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงงานวิจัยของ อันธิกา บุญเลิศ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของ ผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนา การยอมรับทางสังคมในองค์กร โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน การกำหนดระเบียบข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ประชาธิปไตยในองค์กร รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม รองลงมาคือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย รองลงมาคือ การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมา คือโอกาสและการพัฒนาความสามารถ รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อีกทั้งสอดคล้องกับ อำนาจ สุนทรธรรม (2553) กล่าวว่า คุณภาพการเรียนการสอนของครูหรือคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง และยังพบว่าคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างสูงยิ่งกับการกระบวนการพัฒนา การมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิตของตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่ง

ได้แก่ การดำเนินชีวิตในสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ และการศึกษาวิจัยยังพบอีกว่าผลกระทบที่รุนแรงต่อคุณภาพและการดำเนินชีวิตของตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาก็คือกระแสโลกาภิวัตน์ ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นทอง ปราสาทิฉุณ, วิมลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างจิตพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง พบว่า คือ คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตครูในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตครู รองลงมา คือ มุ่งอนาคตและควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตครูในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตครูในระดับปานกลาง ทุกค่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นธรรม และมีคุณธรรมทำให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารที่เชื่อมั่นในอำนาจของตนเองจะมีภาวะผู้นำที่ชัดเจนกล้าตัดสินใจ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมั่นใจในตนเองไปด้วย นอกจากนี้ การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองของผู้บริหารจะช่วยกำหนดทิศทางโรงเรียนให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ขณะเดียวกัน หากผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเองและผลักดันให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อมกัน ดังนั้น เมื่อผู้บริหารมีจิตพฤติกรรมที่ดีและมีทัศนคติที่สอดคล้องกับครู ก็จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อันธิกา บุญเลิศ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนา การยอมรับทางสังคมในองค์กร โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน การกำหนดระเบียบข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิกานดา พุทธกร (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ที่ระดับมาก เรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้เปลี่ยนแปลงทันการณ์ ใช้นวัตกรรมทำงาน กล้าตัดสินใจสร้างสรรค์ความร่วมมือ คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ คิดไปข้างหน้า และเห็นคุณค่าในตัวคน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ที่ระดับมาก เรียงลำดับค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจ การพัฒนาเส้นทางอาชีพการแก้ปัญหาความขัดแย้ง สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การมีสุขภาวะที่ดี และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

องค์ประกอบของจิตพฤติกรรม:

- เชิงจริยธรรม : ส่งเสริมการตัดสินใจที่โปร่งใส ยุติธรรม และมุ่งสร้างคุณค่าในองค์กร
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ : สร้างแรงบันดาลใจในบุคลากรผ่านเป้าหมายและความสำเร็จที่จับต้องได้
- ความเชื่ออำนาจในตน : เพิ่มความมั่นใจในบทบาทและความสามารถของบุคลากร
- มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง : วางแผนระยะยาวและบริหารเวลาพร้อมวินัยในตัวเอง

ผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา:

- การตัดสินใจที่ยุติธรรม: นำไปสู่คำตอบแทนที่โปร่งใสและเพียงพอ
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย: ออกแบบพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมต่อสุขภาพ
- โอกาสพัฒนาและความก้าวหน้า: จัดอบรมและสนับสนุนการพัฒนาความสามารถ
- ความสมดุลในองค์กร: สร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของครู

รูปแบบการนำไปใช้

แผนภูมิหรือผังมโนทัศน์

- ใช้ ผังต้นไม้ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของจิตพฤติกรรมและเป้าหมายขององค์กร
- ผังวงกลม เพื่อเชื่อมโยงผลกระทบต่อสถานศึกษา

คำอธิบายเชิงกระบวนการ

- ขั้นตอนที่ 1 ปลูกฝังคุณธรรมผ่านกรณีศึกษาและอบรม.
- ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบนโยบายสนับสนุนคุณภาพชีวิตครู.
- ขั้นตอนที่ 3 ติดตามผลลัพธ์โดยใช้ตัวชี้วัด เช่น ความพึงพอใจในองค์กร.

คุณค่าและประโยชน์

ช่วยเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของครู บุคลากร และผู้เรียนและพัฒนาองค์กรให้เป็นที่น่าเชื่อถือและยั่งยืน.

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาจิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 การบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมจริยธรรมในผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารผ่าน การอบรมด้านจริยธรรมและกรณีศึกษาเกี่ยวกับการบริหารที่โปร่งใส การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และโปร่งใส การกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากร การเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงาน การใช้ระบบบริหารที่โปร่งใส เช่น เปิดเผยงบประมาณและผลการดำเนินงาน การพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในผู้นำ

1.2 คุณภาพชีวิตครู สร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิต ครูควรได้รับการสนับสนุนเพื่อความสมดุลผ่านการปรับภาระงาน ลดงานเอกสารที่ไม่จำเป็น และใช้เทคโนโลยีช่วยจัดการข้อมูล การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น ลดงานนอกเวลา เพื่อให้มีเวลาพักผ่อนและดูแลครอบครัว การจัดสรรพื้นที่พักผ่อนในโรงเรียน เช่น ห้องพักครูที่สะดวกสบาย การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ และบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอารมณ์และความเครียด สวัสดิการช่วยลดภาระ เช่น เงินช่วยเหลือด้านสุขภาพ ที่อยู่อาศัย วันหยุด หรือโครงการลาพักผ่อน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู นอกเหนือจากจิตพฤติกรรมกรรมการบริหาร ควรศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ วัฒนธรรมองค์กร และสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูเปรียบเทียบระหว่างบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบโรงเรียนในเมืองและชนบท หรือโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน เพื่อดูว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของครูในแต่ละบริบท วิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของครู

เอกสารอ้างอิง

- กมลพิพัฒน์ ชนะสิทธิ์, เถลิ้มชัย กิตติศักดิ์นำวิน, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). จริยธรรมในการตัดสินใจกับการพัฒนาองค์กร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(26), 142–155.
- ชูชาติ พลสงคราม. (2560). การบริหารความขัดแย้งในองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2543). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2550). จิตวิทยาการพัฒนาศักยภาพเด็ก. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ทยากร สุวรรณภักซ์. (2560). จริยธรรมทางธุรกิจและผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดมุกดาหาร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 4(1), 46–66.



- ธนพล สะพังเงิน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 15(2), 23–45.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. เล่ม 1. วิทยาลัยทองสุข.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2558). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการบริหารสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิ่นทอง ปราสาทวิทยุ, & วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตปราสาทเชิงพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสารการศึกษาและพัฒนา*, 18(1), 30–50.
- พุทธทาสภิกขุ. (2553). *ธรรมะกับการบริหารและการจัดการความขัดแย้ง*. โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารและพัฒนาการศึกษา*, 14(2), 41–58.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. ราชกิจจานุเบกษา.
- อันธิกา บุญเลิศ. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารวิชาการการศึกษา*, 10(1), 55–70.
- อำนาจ สุนทรธรรม. (2553). *คุณภาพชีวิตของครูกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*. Norton.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization development and change*. West Publishing.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.