Received: *1 กุมภาพันธ์ 2566*
Revised: *5 เมษายน 2566*
Accepted: *7 เมษายน 2566*

การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์

Participation in Administration Versus Organizational Commitments Affecting the Life Quality of Teachers in the Large Government Schools in Buri Ram Province

ศุภณัฐ สุขกมล[1] ภมร ขันธะหัตถ์[2] ธนิศร ยืนยง[3]
Supanat Sukkamon[1] Phamorn Khanthahat[2] Tanisorn Yeunyong[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ (2) วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ และ (3) เสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ 280 คน เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ 18 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ตามลำดับ

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการร่วมเสริมสร้างพลังบวก ด้านการร่วมกันสร้างโอกาส และด้านการร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

[1] นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี
Student of Doctor of Public Administration, Faculty of Political Science Pathum Thani University
[2] รองศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยปทุมธานี
Assoc.Prof. Dr, Faculty of Political Science Pathum Thani University
[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
Assistant Professor Dr. , Faculty of Political Science Pathum Thani University

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ (1) ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้เห็นเป้าหมายที่ชัดเจน (2) สนับสนุนการมีส่วนร่วมแบบเสริมสร้างพลังบวก และ (3) การร่วมสร้างโอกาสเพื่อให้เกิดการคงอยู่ขององค์กรต่อไป

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ความผูกพันต่อองค์การ, คุณภาพชีวิตของครู

Abstract

The research purposes were: (1) to study the level of life quality of teachers in the large government schools in Buri Ram Province; (2) to analyze the participative administration and organizational commitments affecting the life quality of teachers in the large government schools in Buri Ram Province; and (3) to propose the guidelines for developing the life quality of teachers in the large government schools in Buri Ram Province. This was the quantitative and qualitative research. The sample group of quantitative research was the 280 educational personnel of the large government schools in Buri Ram Province,; the sample group of qualitative research was the 18 educational personnel, the research instrument was the questionnaire and in-depth interview form. The data analysis statistics were the frequency, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and correlation analysis.

The research findings were:

1. The life quality of teachers in the large government schools in Buri Ram Province found the overall was at high level; the descending mean of first three were work nature benefic to society, opportunities to develop knowledge and abilities of individuals, and hygienic and safe environment, respectively.

2. The participative administration in the aspect of participation in enhancing positive empowerment, the aspect of participation in creating opportunities, and the aspect of participation in aiming at achievement, and the organizational commitments in the persistence with the organization affected the life quality of teachers in the large government schools of Buri Ram Province at statistical significance level 0.05.

3. The guidelines for developing the life quality of teachers were (1) concentrate the importance of the achievements that occur in order to see clear goals; (2) encourage the participation of positive empowerment; and (3) participating in creating opportunities for the continued existence of the organization

Keywords: Participative administration, Organizational Commitments, Life Quality of Teachers

บทนำ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหารโดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่สำคัญคือต้องพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างแท้จริงในเรื่องที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงการรับรู้และสัมผัสปัญหาเพียงผิวเผิน (Anthony, 1978 :3) ซึ่งการบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการการตัดสินใจสามรถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงาน (นันทกิตติ แก้วกล้า, 2553:16)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญที่บุคลากรและกลุ่มงานให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารที่มีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย บุคคลผู้บริหารนิยมมอบหมายและกระจายอำนาจของตนสู่บุคคลผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ จึงเป็นการช่วยลดภาระหน้าที่ของบุคคลผู้บริหารลงและสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่นๆ ได้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ช่วยให้งานในระดับล่างมีความหมายและท้าทายมากขึ้น เนื่องจากบุคคลระดับปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเกิดจากบุคคลผู้นำแบบประชาธิปไตยที่บริหารงานด้วยโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมไม่ว่าจะให้ความร่วมมือในการตัดสินใจหรือ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหาร อันได้แก่ การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม ย่อมสร้างความภาคภูมิใจในความมีส่วนร่วมแก่บุคคล จะนำมาซึ่งความผูกพันและความยินยอมรับผลการปฏิบัติงานอันเกิดจากการมีส่วนร่วมนั้นๆโดยปราศจากข้อโต้แย้ง (ทิพย์ภาภรณ์ มาศจันทร์, 2553:18)

ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคล อย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กรโดยแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรนั้นต่อไป (Porter, 1973:16) ความผูกพันต่อองค์กรนั้นหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Steers, 1977:47) อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก

ผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กันในการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังของเขาทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะคงอยู่กับองค์กร รวมถึงการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อหน้าที่ (normative commitment) หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร นั่นคือ ความรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร อันเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำและถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อหน้าที่นี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อย ๆ เป็นคนที่ไม่มีความจงรักภักดี ไม่มีความซื่อสัตย์ ดูเป็นคนไม่น่าเชื่อถือ หรืออาจเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ เช่น ถ้าเขาออกจากองค์กรไปทำให้หน้าที่ดังกล่าวจะไม่มีคนทำ หรือหาคนทำได้ยาก คนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะได้รับความเดือดร้อน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าควรจะอยู่กับองค์กรต่อไป (Allen and Meyer, 1990: 18)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ตันหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556: 2)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การทุกคนต้องการเป็นความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเชิงความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกองค์การนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น สภาพของงาน ผลการตอบแทน ขวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นต้น ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การ จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการงานที่ดี จึงมีพื้นฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมองค์การ เทคนิคการบริหารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความผูกพัน และทำงานด้วยความเต็มใจ (ณัฏฉลดา รัตนคช ,2557 : 9) คุณภาพชีวิตการทำงาน ยังหมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการ และความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผล

ต่อองค์การและพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใด มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ในทางตรงข้ามหากองค์การใดได้ ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและขององค์การได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557:18)

โรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ มีอัตราการปรับ เปลี่ยน โยกย้าย เพื่อไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในอัตราค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล มากกว่าองค์กร ซึ่งการมีส่วนร่วมในการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น การเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลสำคัญต่อองค์การและบุคลากรที่ผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างๆเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์

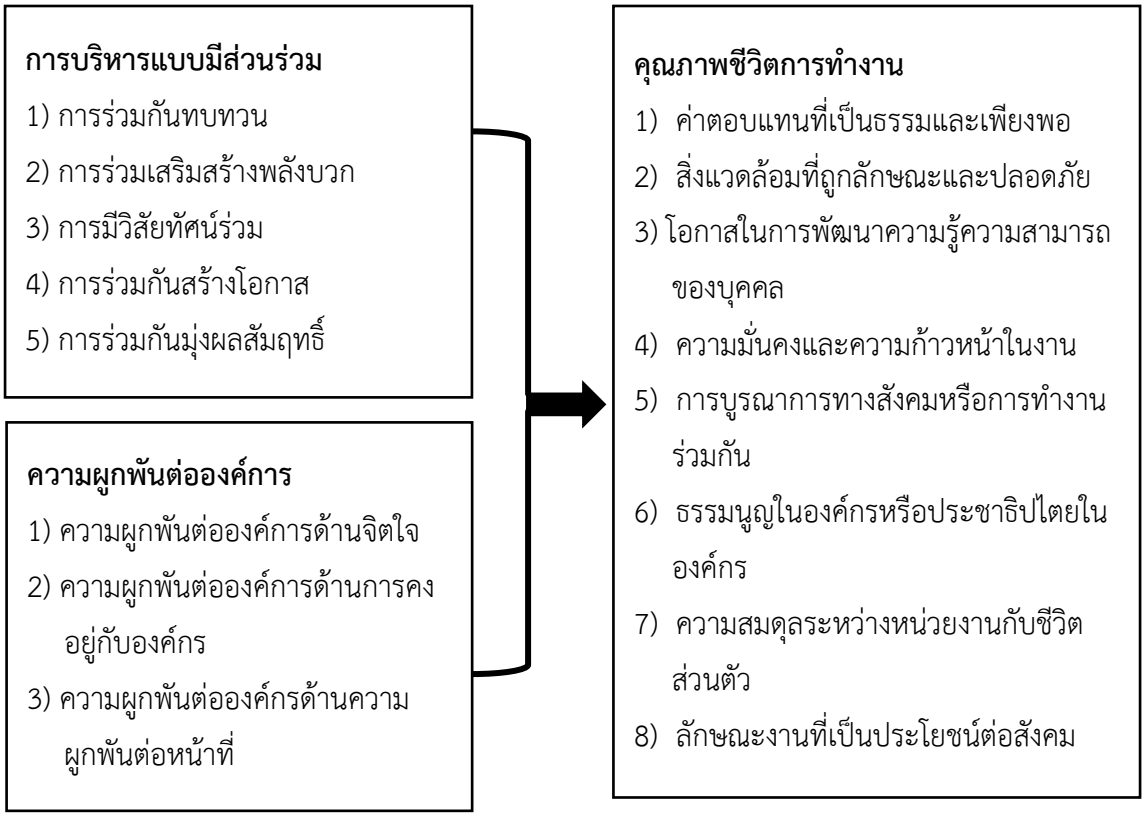
สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ ทำการศึกษาแนวคิด การมีส่วนร่วมในการบริหาร (ทิพวรรณ เสนจันทร์ฒิชัย, 2553: 36) ความผูกพันต่อองค์การ (Allen and Meyer,1990: 18)

แนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1975 :91) เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 15 โรง จำนวน 926 คน (สำนักงานคุณกรรมการขั้นพื้นฐาน, 2563) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยทาโร่ ยามาเน่า (Taro Yamane,1973 : 727-728) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 280 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวทางการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ระดับครูผู้สอน จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 18 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่มีตัวเลือกคำตอบ (Choice Question) และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การร่วมกันทบทวน 2) การร่วมเสริมสร้างพลังบวก 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การร่วมกันสร้างโอกาส 5) การร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อหน้าที่

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ วิทยานิพนธ์ บทความ สถิติ และบทความต่าง ๆ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมกับประเด็นที่ต้องการศึกษา

2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำร่างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกตามรายข้อตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.51 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach’s Alpha Coefficient (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91

3.การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล และลงพื้นที่การวิจัยเพื่อทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างอันเป็นการป้องกันมิใช้เกิดความคาดเคลื่อนในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ทำการกำหนดรหัสลงรหัส บันทึกข้อมูล แล้วจึงนำไปประมวลผลข้อมูลหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency)

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด,2556)

3.การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์โดยใช้สมการพหุคุณ (multiple regression analysis: MRA) การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis)

2.การวิจัยเชิงคุณภาพ

วิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ระดับครูผู้สอน จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 18 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามและทำการถอดเทปที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยได้จัดระเบียบข้อมูลอย่างเป็นหมวดหมู่ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างสรุปเป็นข้อความบรรยายที่ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์ สังเกต และการจดบันทึกข้อมูล

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 38.93 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86

2. ผลการศึกษาศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23, S.D. ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิต	ระดับความสำคัญ			
	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.23	0.50	ปานกลาง	8
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.67	0.49	มาก	3
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.82	0.45	มาก	2
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.52	0.47	มาก	4
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.37	0.54	ปานกลาง	6
ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.46	0.50	มาก	5
ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	3.31	0.42	ปานกลาง	7
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.93	0.47	มาก	1
รวม	**3.54**	**0.18**	**มาก**	

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิต	ระดับความสำคัญ			
	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
ด้านการร่วมกันทบทวน	3.40	0.49	ปานกลาง	4
ด้านการร่วมเสริมสร้างพลังบวก	3.71	0.40	มาก	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.24	0.46	ปานกลาง	5
ด้านการร่วมกันสร้างโอกาส	3.62	0.51	มาก	2
ด้านการร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.57	0.43	มาก	3
รวม	**3.51**	**0.20**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และ ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการร่วมเสริมสร้างพลังบวก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา ได้แก่ ด้านการร่วมกันสร้างโอกาส ค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านการร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 3.57 ด้านการร่วมกันทบทวน ค่าเฉลี่ย 3.40 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ค่าเฉลี่ย 3.24 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิต	**ระดับความสำคัญ**			
	$\overline{X}$	**S.D**	**แปลผล**	**อันดับ**
ด้านจิตใจ	3.58	0.44	มาก	2
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.55	0.49	มาก	3
ด้านความผูกพันต่อหน้าที่	3.70	0.45	มาก	1
รวม	**3.61**	**0.25**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความผูกพันต่อหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

5. การทดสอบสมมติฐาน

จากตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการร่วมเสริมสร้างพลังบวก (X2) ด้านการร่วมกันสร้างโอกาส (X4) และด้านการร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X5) ส่วนความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์กร (X7) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อ

องค์การ ด้านอื่นๆไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์พยากรณ์คุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{y}$=3.652 +0.229(x_5)+ 0.128(x_2)+0.107(X_7)+0.101(x_4)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$=+0.094(x_5)+ 0.057(x_2)+0.039(X_7)+0.035(x_4)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ด้านการร่วมกันทบทวน (X_1)	.024	.022	.066	1.106	.270
ด้านการร่วมเสริมสร้างพลังบวก (X_2)	.057	.026	.128	2.193	.029 *
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (X_3)	.011	.023	.028	.489	.625
ด้านการร่วมกันสร้างโอกาส (X_4)	.035	.021	.101	1.688	.042 *
ด้านการร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_5)	.094	.024	.229	3.923	.000 *
ด้านจิตใจ (X_6)	.036	.025	.087	1.436	.152
ด้านการคงอยู่กับองค์กร (X_7)	.039	.022	.107	1.769	.038 *
ด้านความผูกพันต่อหน้าที่ (X_8)	.002	.024	.005	.078	.938
R = 0.312 , R Square = 0.097 , Adjuster R Square =.0081					
Std. Error of the Estimate = 0.17144 F = 5.891, Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปดังนี้

6.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปได้ว่า เกิดการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการดำเนินกิจกรรมสร้างโอกาสการทำความรู้สึกกันระหว่างพนักงานในองค์กร เกิดการนำเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมาปรับใช้ในการสื่อสาร ประสานงานให้ทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์การยังให้ความสำคัญต่อรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เป็นกลาง สร้างความรู้ดีต่อการใช้หลักการและเหตุผลในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

6.2 ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปได้ว่า การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ชอบ ตรงกับความสามารถและตำแหน่งช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อหน้าที่ได้ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีผู้บริหารที่คอยให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานเสมอ เหล่านี้ทำให้บรรยากาศการทำงานอยู่ในระดับที่ดี สร้างความสุขต่อการปฏิบัติงาน

6.3 คุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาในองค์กร และสามารถร่วมแก้ไขปัญหาได้อย่างมีระบบ บุคลากรได้ร่วมปฏิบัติงานทำให้สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการทำงานที่ดีที่สุดและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ การร่วมมือกันทำงานยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ส่งผลต่อความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

7. องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย จากรูปที่ 2 สรุปดังนี้

7.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อองค์การของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์

1) การร่วมเสริมสร้างพลังบวก สรุปได้ว่า เกิดการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการดำเนินกิจกรรม สร้างโอกาสการทำความรู้สึกกันระหว่างพนักงานในองค์กร เกิดการนำเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมาปรับใช้ในการสื่อสาร ประสานงานให้ทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ผู้บริหารองค์การยังให้ความสำคัญต่อรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เป็นกลาง สร้างความรู้ดีต่อการใช้หลักการและเหตุผลในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

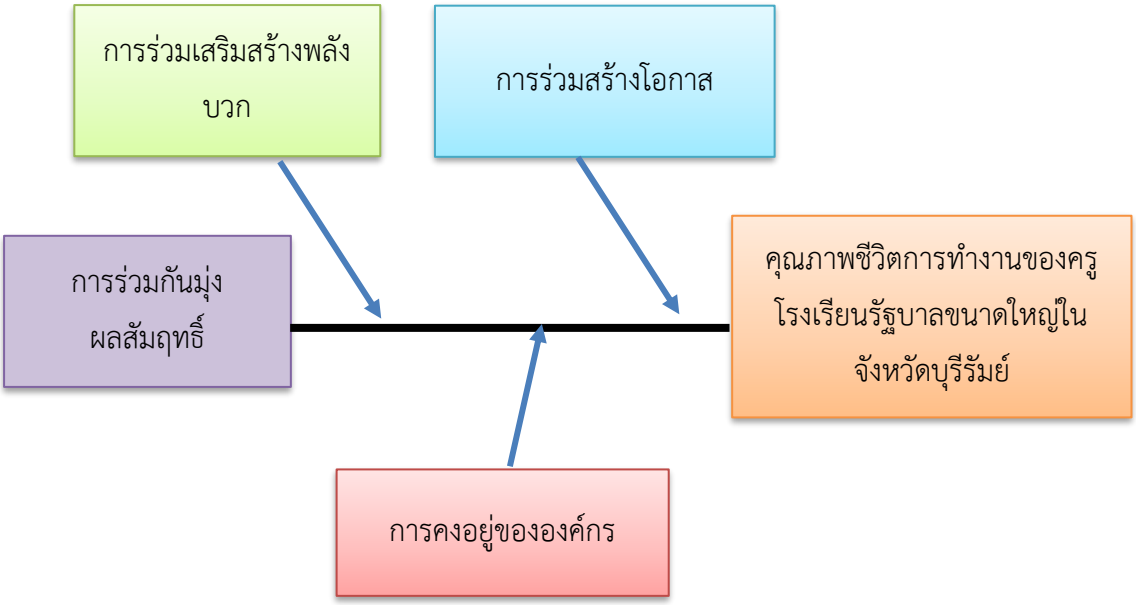
2) การร่วมกันสร้างโอกาส สรุปได้ว่า ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถในงานได้ สามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวความคิดได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รวมไปถึงทำให้บุคลากรนั้นมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรมากขึ้น

3) การร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ สรุปได้ว่า ลักษณะการบริหารงานมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน การสั่งงานภายในระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญต่อการสร้างสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ การส่งเสริมให้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกันในองค์กรยังช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ลักษณะนิสัยของกันและกัน สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน และมีรูปแบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน เอื้อต่อการปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากร

7.2 ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์

ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์กร สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกการเป็นสมาชิกขององค์กรก็คือการที่ผู้บริหารมีความเป็นกลางต่อการจัดการแก้ไขปัญหา

ระหว่างพนักงานในองค์กรที่มีความขัดแย้งกัน การที่พนักงานได้มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในองค์กร ฯลฯ



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการร่วมเสริมสร้างพลังบวก รองลงมา ได้แก่ ด้านการร่วมกันสร้างโอกาส ด้านการร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการร่วมกันทบทวน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Donederoand Grace Marie (1984) เรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิผลของโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงาน วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องที่ตัดสินใจ ประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมเป็นคณะท างานในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้ที่เป็นคณะทำงานและไม่เป็นคณะทำงานต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครู ที่ไม่ได้เป็นคณะทำงาน

2.ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความผูกพันต่อหน้าที่ รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา อินจันทร์สุข และคณะ (2560) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า 1. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ด้านความพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงาน 3) ด้านการธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ 4) ด้านโอกาสความก้าวหน้า 5) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 6) ด้านความพึงพอใจในองค์กา 2. รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การที่พัฒนาประกอบด้วยโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่ หน่วยงานสามารถจัดขึ้นได้ในสถานศึกษาจำนวน 35 กิจกรรม 3. ครูและผู้บริหารได้ประเมินรูปแบบแล้วว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความตรงตามประเด็นการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557) เรื่องการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจกับสุขภาพกายในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจความสุขกับครอบครัวในระดับมาก มีความเครียดในระดับปานกลาง สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆได้ในระดับมาก และมีความพึงพอใจ กับความมั่นคงในอาชีพในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล การวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดบุรีรัมย์ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการดำเนินงานที่ได้จากผลการวิจัย เพื่อติดตามผลการดำเนินงานรวมไปถึงความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

1.2 กำหนดนโยบายที่ช่วยส่งเสริมปัจจัยการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาโดยการขยายกลุ่มตัวอย่างการศึกษาให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น สำนักงานเขต/จังหวัด เพื่อให้ทรายข้อมูลอย่างหลากหลายและเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

2.2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เช่น ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

2.3 ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรและปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4 ศึกษาปัจจัยอื่นที่สามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตทางการทำงาน ประสิทธิภาพทางการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบที่มีความแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ณัฏฉลดา รัตนคช. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตันหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทนิตพอยน์ จำกัด**.การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิพย์ภาภรณ์ มาศจันทร์. (2553). **การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูในอำเภอสอยดาว, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2**.สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา).

นันทกิตติ แก้วกล้า. (2553).**การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**.สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาการบริการการศึกษา, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา).

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** . (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2557). **รายงานการประเมินคุณภาพชีวติการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักังานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557**. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ กรุงเทพฯ : สำนกังานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2557). **รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557**. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคุณกรรมการขั้นพื้นฐาน.(2563). **ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัด**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

Anthony, W.P. (1978). **Participative management**. Massachusetts: Addison-Wesley.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective**. continuance Psychology, 63, (1990): 1-18.

Cronbach, L. J. (1970**). Essentials of Psychological Test (5th ed.)**. New York: Harper Collins.

Dendero and Grace Marie. (1 9 9 4) . **School-Based Decision Making on Student Achievement as Academic Skills.** Dissertation Abstracts International, 59-04 A: 66.

Porter, L. W. (1973). Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**. No. 16.

Steer, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. ***Administrative Science Quarterly***.22(3), 46-48

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Third Edition. New York: Harper and Row.

Walton, R. E (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. In Davis, L.E. Churn's, A.B. and Associates (Eds.). The Quality of Working Life.