

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ญรัตน์ภวัน เลิศชินรัตน์

28 พ.ค. 2558

353540

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา ปัญหาพิเศษของ ญรัศน์ภวัน เลิศชินรัตน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมปัญหาพิเศษ

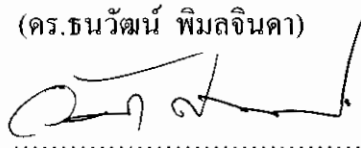

.....
(ดร.กิจฐุเขต ไกรवास)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบปัญหาพิเศษ


.....
(ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

ประธาน

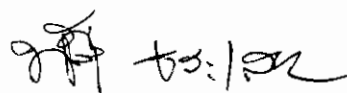

.....
(ดร.วัลลภ ศัพพ์พันธุ์)

กรรมการ


.....
(ดร.กิจฐุเขต ไกรवास)

กรรมการ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ มหาวิทยาลัยบูรพา


.....

คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิชนีย์ ธารเสนา)

วันที่ 25 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร. วัลลภ ศัพท์พันธุ์ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.นันทวัน อินทชาติ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถาม รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย และที่ขาดไม่ได้คือ ข้าราชการครูที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ากรุณาตอบแบบสอบถามซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา พี่ น้องและเพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ณัฐรัตน์ภวัน เลิศชินรัตน์

53930028: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ร.ป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ข้าราชการครู/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระบุรี เขต 1

ผู้รับผิดชอบ เลิศชินรัตน์: คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 (QUALITY OF WORK LIFE OF PUBLIC SCHOOL TEACHER IN SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)

คณะกรรมการควบคุมปัญหาพิเศษ: ดร. กิจฐเขต ไกรवास, Ph.D. 102 หน้า. ปี พ.ศ. 2555.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรส โดยทำการศึกษาในกลุ่มข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 225 คน ใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยในด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมปัจจุบันและด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนในด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับรองสุดท้าย คือ ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

53930028: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A. (PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ PUBLIC SCHOOL TEACHER/ SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

YARATPAWAN LERDCHINNARAT: QUALITY OF WORK LIFE OF PUBLIC SCHOOL TEACHER IN SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: KITTICHET KAIVAS, Ph.D. 102 P. 2012.

The purposes of this research were to study and compare the quality of work life of public school teacher in Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 by gender, age, education, jobs, work experience and marital status. The study group is 225 public school teachers in Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. 225 questionnaires were used to collect data. The statistics used in the analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and Scheffe's Pair Wise Comparison.

It was found that the quality of work life of public school teacher in Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 is quite high. The opportunity to progress and stability in career were the highest mean. The relationship between work and social and the opportunity of knowledge development and work performance were lower mean respectively. The balance between work and private life and also fair salary were the lowest mean. Comparison in quality of work life of public school teachers in Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 found that the difference in gender, age, education, work position level, work experience and marital status affected to quality of work life at Statistical significance at .05

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
เกณฑ์การแปลผล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.....	49
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.....	61
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผลการวิจัย.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ..... 46
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ..... 47
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา..... 47
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 47
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์..... 48
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกสถานภาพสมรส..... 48
7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 8 ด้าน($n = 225$)... 49
8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม..... 50
9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย... 51
10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน..... 52
11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 4 โอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน..... 54
12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน)..... 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 6 ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน.....	57
14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน.....	58
15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมปัจจุบัน.....	60
16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากประชากร 2 กลุ่ม.....	61
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ.....	62
18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ.....	62
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ.....	63
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน	65
24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	65
25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	66
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์.....	67
27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์.....	67
28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์.....	68
29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนก ตามสถานภาพสมรส.....	69
31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	70
32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	71

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2	ขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง.....	40
3	ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านจากยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศไทยได้
ตอบรับการเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาประเทศ จากอดีตที่มุ่งเน้นการพัฒนา
โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เพื่อยกระดับการผลิตและรายได้ มาเป็นการเพิ่มศักยภาพของคน จึงมุ่งเน้น
คนเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา โดยเริ่มจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8
(พ.ศ. 2540-2544) ที่ให้ความสำคัญ และเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ต่อเนื่อง ไปจนถึง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ยังคงยึดคนเป็นศูนย์กลาง
การพัฒนา โดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทางการพัฒนาประเทศ ควบคู่ไปกับการ
พัฒนาอย่างเป็นบูรณาการองค์การ โดยมุ่งพัฒนาให้คนมีคุณภาพ คุณธรรม นำความรอบรู้อย่าง
เท่าทัน มีสุขภาวะที่ดี อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น โดยมีชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ มีความมั่นคง
ในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้คุณภาพของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทรัพยากรและ
สิ่งแวดล้อม ดังนั้น “คุณภาพของคน” เป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ และ
“การศึกษา” เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นเรื่อง
ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาจึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

ข้าราชการครูเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การการศึกษา เพราะชาติ
บ้านเมืองจะมีความเจริญมั่นคงอยู่ได้ ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี
ครูจึงนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนา เพราะครูเป็นกลไกที่เกื้อหนุนให้การศึกษาบรรลุ
เป้าหมาย ถ้าครูบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ แม้องค์ประกอบอื่น ๆ จะดีสักเพียงใดก็ตาม การจัดการ
ศึกษาก็ล้มเหลวอย่างแน่นอน (ทวีโชค เกษมศรี, 2518, หน้า 1) การพัฒนาระบบการศึกษาจะดำเนิน
ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
มีความสำคัญคือ เมื่อข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลถึงการพัฒนา
คุณภาพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นคนที่ทันเหตุการณ์
สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข และเป็นทรัพยากรบุคคลที่ดีของชาติต่อไปในอนาคต

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับครูนั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของ
บุคคลทั่วไป คือเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการ
พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินอยู่ที่ดีถูกต้อง

ตามสุขลักษณะมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์มีงานที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาเป็นภาระช่วยเหลือ ทั้งเป็นพลเมืองดีมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมวัฒนธรรมอันดีงามสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อตนเอง ต่อครอบครัวและต่อสังคม โดยมีส่วนร่วมในการเสริมสร้าง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้เต็มที่ตามกำลังความสามารถและสมรรถภาพของตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงคุณภาพชีวิตซึ่งจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ฝืดกฏหมาย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตามความเหมาะสม การทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อความอยู่รอดดังนั้นการทำงานของครูจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะช่วยให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีและโดยที่ไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้ การทำงานจึงต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือ มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข (ละออ หุตางกูร, 2529, หน้า 159) ครูจึงควร ได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงานเช่นนี้คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งที่ว่างานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานอย่างกลมกลืน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำงานที่ทำให้มีชีวิตอย่างมีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 3-13) ได้ศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนหนึ่งในการศึกษาที่สำคัญเนื่องมาจากบุคลากร ซึ่งเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถที่ตนถนัด มีการขอย้ายจากที่ทำงานในบางอำเภอและจังหวัดแต่ละปีเป็นจำนวนมาก บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานหลายแห่งไม่มีความเหมาะสม สวัสดิการและรายได้ที่ครูได้รับไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ครูต้องกู้หนี้ ยืมสินจากแหล่งเงินกู้ต่าง ๆ จำนวนมาก การดำรงชีวิตที่ขาดปัจจัยด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูจึงเกิดความเครียดในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เด็กภายในจังหวัดสระบุรี ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 (1) และมาตรา 37 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และ ข้อ 6 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชนเข้าด้วยกัน และรับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอหนองแซง อำเภอเสาไห้ อำเภอบ้านหมอ อำเภอหนองโดน อำเภอดอนพุด

และอำเภอพระพุทธบาท มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) จำนวน 128 โรงเรียน โรงเรียนประถมสังกัดเอกชน จำนวน 18 โรงเรียน โดยมีแนวทางในการจัดการด้านการศึกษาที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูมีคุณภาพการทำงานชีวิตที่ดีอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

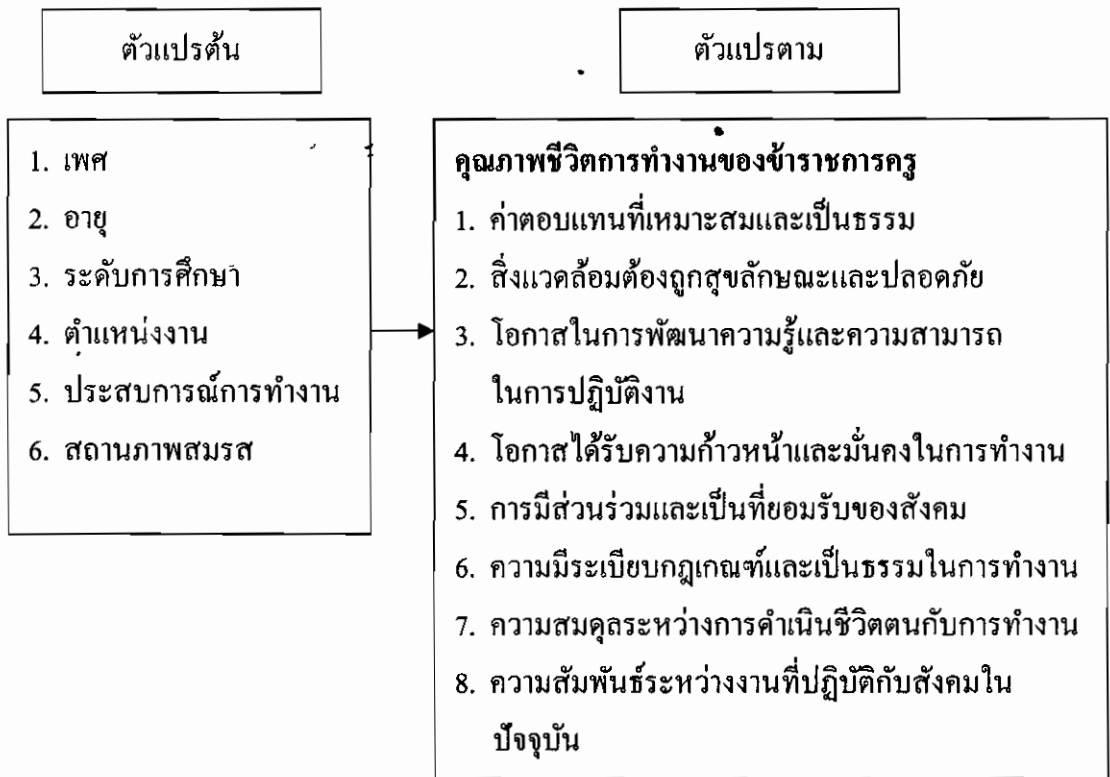
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรส

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 237-238 อ้างถึงใน บุญจิรา บันทอง, 2545 หน้า 17-22) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมให้ครูได้รับการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการครู ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งมั่นสร้างความเจริญก้าวหน้าในการศึกษาทุกด้าน

2. ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และ โครงการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้อย่างเหมาะสม

3. เป็นผลการวิจัยใช้แนวทางสำหรับผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำไปใช้การกำหนดนโยบาย และ โครงการเพื่อตอบสนองความต้องการและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสอนของครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 35 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2530, หน้า 125) กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities)
4. โอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security)
5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับสังคม (Social Integration)
6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน (Total life Space)
8. ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในปัจจุบัน (Social Relevance)

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 146 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 510 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2554)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ดังนี้

- 3.1.1 เพศ
- 3.1.2 อายุ
- 3.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.4 ตำแหน่งงาน
- 3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 3.1.6 สถานภาพสมรส

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 35 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2530, หน้า 125) จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 3.2.2 สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3.2.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 3.2.4 โอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- 3.2.5 การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับสังคม
- 3.2.6 ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน
- 3.2.7 ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน
- 3.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในปัจจุบัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการทำงานของครูที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงาน ประเมิน โดยความรู้สึกที่แสดงออกมาจากใน 8 ด้าน ประกอบด้วย

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้รับเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นๆอย่างเพียงพอ กับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานการครองชีพที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปและต้องได้รับจากปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ด้วย

สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางด้านจิตใจ เป็นสภาพที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเครียด และเอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระบุรี เขต 1 ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการที่มีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

โอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) หมายถึง งานที่ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งดำรงไว้และช่วยเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของตนแล้วจะช่วยให้ได้มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตน และได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่มั่นคงของตนซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวด้วย

การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Integration) หมายถึง การทำงานทำให้ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ช่วยสร้างความเป็นมิตร ก่อให้เกิดการยอมรับความพอใจซึ่งกันและกัน

ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จะต้องมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายต่าง ๆ ข้าราชการครูมีความเสมอภาคในสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาคมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนและสังคม รวมทั้งมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนหรือรางวัลมากขึ้นตามความเหมาะสม

ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างพอเหมาะพอควร คือจะต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากงานมากเกินไปอันเนื่องมาจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในปัจจุบัน (Social Relevance) หมายถึง ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความรู้สึกและยอมรับว่าองค์การและการทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในท้องถิ่น และในชุมชน ซึ่งชุมชนและท้องถิ่น ได้เห็นคุณค่าของครู มีความศรัทธาต่อครู และมีความสัมพันธ์ที่ดีและเห็นประโยชน์ที่เกื้อกูลแก่กัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุรยา (2543, หน้า 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึงบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระผู้อื่น แต่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักตัวเองบ้างแล้วจะมีความรักไว้เพื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตา กรุณา และให้อภัยผู้อื่นได้ รู้จักมองโลกในแง่ดี ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

ชวน หลีกภัย (2526, หน้า 73) กล่าวว่า คนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีควรเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ที่ดีหลายประการ เช่น การรู้จักตนเอง ผู้อื่น หรือสิ่งแวดล้อม มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีพละทานมัชฌมบูรณ์ ยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี อันดีงามของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริตขยันหมั่นเพียรเสียสละเพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ และมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2534, หน้า 9) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่ามาจาก คุณ หมายถึงความดี ภาพ หมายถึง ปรากฏการณ์ ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต หมายถึง ปรากฏการณ์อันเป็นคุณงามความดีของชีวิตมนุษย์

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546, หน้า 50-51) สรุปว่า ปัจจุบันครูสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครูมีสภาพเป็นองค์กรในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจสำคัญ 2 ประการ คือ การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและการดูแล สวัสดิการต่าง ๆ ของครู นับว่าส่งอิทธิพลทางตรงต่อสถานศึกษาในด้านบุคลากร คือ ครูและผู้บริหารที่อยู่ภายใต้การควบคุมมาตรฐานความรู้ ความสามารถ จรรยา

มารยาท และวินัยของครู จากสภาพปัญหาความรู้ความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิรูปการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ โรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาควรเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำแหล่ง ทรัพยากรสถาบันอุดมศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือเป็นแหล่งพัฒนาคุณภาพครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เต็มศักยภาพ พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษากับพันธกิจของสถานศึกษาต้อง สัมพันธ์กัน ทั้งนี้ต้องกำหนดนโยบายการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพและสถานการณ์

สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย (2541, หน้า 138-139) ได้อธิบายความหมาย คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐาน ในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ชีวิตที่มีคุณภาพเป็นชีวิตที่อยู่รอด อยู่ดี อยู่อย่างมีหลักการ สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ เพื่อดำเนินชีวิตไปอย่างสงบตามอัตภาพ คนที่มีคุณภาพชีวิต จะต้องเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตยังหมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมความคิด และจิตใจ รวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้หมด ถ้าสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลไม่ดี ไม่น่าพอใจ แสดงว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นต่ำกว่าความคาดหมาย

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2527, หน้า 50) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่ไม่เป็นภาระ และไม่ก่อปัญหาให้กับสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความคิดและ ความสามารถ ที่ดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้อย่างถูกต้อง แก้ไขปัญหาที่ สลับซับซ้อนได้ สามารถหาวิธีการอันชอบธรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองพึงประสงค์ ภายใต้ เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

ฟราดีเออร์ (Fradier, 1976 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ สุขตะกู, 2552, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิต คือ ความสัมพันธ์ทุกด้านระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ที่บุคคลนั้น อาศัยอยู่แต่ละด้านจะมีความเฉพาะในลักษณะของการตอบสนองของบุคคล

จอร์จ และเบอร์สัน (George & Berson, 1990, p. 24 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ สุนทรราญ, 2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วยความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสภาพการทำงานของร่างกาย และสภาวะทาง เศรษฐกิจที่ดี โดยสรุปแล้ว “คุณภาพชีวิต” จึงเป็นระดับของการมีชีวิตที่ดี มีความสุข ความพึงพอใจ ในชีวิต เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม

องค์การยูเนสโก (Unesco, 1978, p. 89 อ้างถึงใน บุญจิรา บันทอง, 2545, หน้า 12) ได้สรุป แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข

ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิต ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัย และรายได้

ดังนั้น คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งกายและจิตใจ สังคม อารมณ์ ตามอัตภาพ และสภาวะ คนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีว่า ควรมีความรู้ดี สุขภาพอนามัยดี มีความสามารถดี มีความคิดดี มีการกระทำดี และมีจิตใจดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ทรรศนะที่ค่อนข้างชัดเจนว่า หมายถึง กระบวนการที่ซึ่งทำให้สมาชิกภายในองค์กรทุกระดับ สามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานวิธีการ และผลิตผลขององค์กร โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร และปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับพนักงาน นอกจากนี้ยังวิเคราะห์ให้เห็นว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร โดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโต ของพนักงานในองค์กรมีมากขึ้น ทำงานด้วยกันด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงงานและทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่แตกต่างกันไป ตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ

ติน ปรัชญาพฤทธิ (2530, หน้า 301) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติคุณ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ของบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีส่วนเชื่อมต่อกับความเจริญเติบโตของพัฒนาการองค์กร และเป็นสิ่งที่สนองความต้องการของบุคคล ทั้งด้านปัจจัย 4 และด้านอื่น ๆ ซึ่งความต้องการของบุคลากรนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลและเทศะ

สุขุม คำแหง (2542, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสุขใจเกิดจากความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จากปัจจัยด้านต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

เดวิส (Davis, 1997, p. 53 อ้างถึงใน พินันต์ พรประสิทธิ์, 2542, หน้า 20) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเน้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจาก ปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1975, p. 12 อ้างถึงใน กริชเพชร ชัยช่วย, 2543, หน้า 10-11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมาย รวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น

บลูสโตน (Bluestone, 1977 อ้างถึงใน วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที, 2549, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรจึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึง การปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน เพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุง

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 35 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2530, หน้า 125) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึง คน งาน และองค์กรซึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ 1) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพขององค์กร 2) เป็นเรื่องของส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติมีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์ สิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและ ความรู้สึกรักของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติที่ท้าทาย ในสภาพแวดล้อมที่สามารถสนอง ความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่งคั่ง โอกาสใช้ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคลและการมีความสมดุลระหว่างการ ทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวและได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ก็ด้วย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการ กำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการ หลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (อ้างถึงใน บุญแสง ชีระภากร, 2553, หน้า 19) ได้กำหนดแนวทางของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไว้ 9 ประการ อันเป็นองค์ประกอบในการนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานที่เท่ากัน เงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องการใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่น วิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัว

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคลากร เช่น วันหยุด วันลา ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยังขาดให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และการมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพของคนในองค์การ และเป็นการสร้างความพึงใจให้แก่บุคลากรในองค์การ

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้มีความหมายถึงการจัดการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทูจริต หรือหยุดงาน โดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้ามาทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ เป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาและต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์การในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ภายใต้บังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองกับผู้บริหารขององค์การได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่งาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทักษะคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์การถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบขององค์การคล่องตัวขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้หมายถึงความถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับ และเปิดโอกาสพนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วม อาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้ผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีการบริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

9. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) การจัดเวลาว่างให้บุคลากรถือว่าเป็นประโยชน์แก่สุขภาพหนึ่งใน

ประเภทที่ไม่เป็นตัวแทนเงินเป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

เลวิน (Lewin, 1981, pp. 47-51 อ้างถึงใน ร.ต.อ.สืบศักดิ์ สืบสกุล, 2542, หน้า 47)

ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Condition of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisor)
8. วิธีการพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533, หน้า 203) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 9 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์กรและบริหารงาน
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารการประสานงาน

เกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

วัตสัน (Watson, 1975, pp. 91-71 อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนากุล, 2530, หน้า 121)

ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการด้วยกัน ซึ่งได้แก่

ประการแรก ค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องมีความเพียงพอและยุติธรรม คำว่า มีความเพียงพอ นั้น หมายความว่า เป็นความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลและความยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

ประการที่สอง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยกับพนักงาน

ประการที่สาม เป็นการเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน โดยให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

ประการที่สี่ สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งหมายถึงว่าเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ให้โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง ให้หลักประกันของความมั่นคงในการทำงานด้วย

ประการที่ห้า เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ กล่าวคือจะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันและทำให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากการมือคดและทำลายซึ่งกันและกัน

ประการที่หก เป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิของพนักงาน ซึ่งหมายถึงสิทธิในเรื่องส่วนตัว อิสระในการพูดรวมไปถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์การอย่างเสมอภาคกันด้วย เช่น ในเรื่องการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ เป็นต้น

ประการที่เจ็ด เกี่ยวกับงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว บังคับประการนี้ หมายถึงว่า ลักษณะการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทต่อครอบครัว เป็นต้น การทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ออกไปต่างจังหวัดเป็นประจำ อาจกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวของพนักงานได้ ดังนั้นควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดี

ประการสุดท้าย เกี่ยวกับลักษณะงานที่ให้ประโยชน์กับสังคม ซึ่งหมายถึงพนักงานในองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมหรือกิจกรรมขององค์การมีประโยชน์กับสังคมซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

ทฤษฎีของ วัดสัน ดังกล่าวมานี้ถือว่าเป็นตัวแบบเบื้องต้นที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศในการทำงานที่ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนี้อาจมีลักษณะแตกต่างออกไปจากทฤษฎีของวัดสันก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การและสังคมนั้น ๆ ว่าจะมีค่านิยมเป็นอย่างไร

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 237-238 อ้างถึงใน บุญจิรา บันทอง, 2545, หน้า 17-22) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้เกิดความต้องการอยากทำงานของมนุษย์เพราะค่าตอบแทนจะเป็นตัวตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย ซึ่งมนุษย์ได้สร้างความคาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. โอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) ควรจะได้ให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้แตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อบีจกบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกร้างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่าง การใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในปัจจุบัน (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต 1 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 261-262) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายจ่ายผลตอบแทนว่าประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ มีประสิทธิภาพ 7 ประการ คือ

1.1 การจ่ายเพียงพอ (Adequate) หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้

1.2 การจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่น ๆ

1.3 การจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึง การจ่าย ตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล

1.4 การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost Effective) หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไปทั้งนี้พิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้ด้วย

1.5 ต้องมีความมั่นคง (Security) หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึง

ความต้องการทางด้านความมั่นคงและความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

1.6 การจ่ายต้องสามารถให้จูงใจได้ (Incentive Providing) หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมีความถี่เป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

1.7 การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to Employee) หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่ายและรู้สึกว่าการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผลทั้งในแง่ของผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ของตัวเองด้วย

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จของงาน และส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีดังนี้

2.1 สิ่งแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ (Political Economic Environment) จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จากการศึกษาของ มิลตัน (Milton, 1981, อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ สุขตะคุ, 2552, หน้า 25) พบว่า คนงานที่อยู่ในท้องถิ่นชนบทจะไม่มี ความแตกต่างทางด้านค่านิยมไปจากคนงานที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่คนงานที่มาจากท้องถิ่นเมืองจะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2.2 ลักษณะของอาชีพ (Occupational Characteristics) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับของอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุดและพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน และความท้าทายมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการ และชาวนา มีความพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกรมีความพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

2.3 สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน (Organization Environment) ตัวแปรที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางหรือการเป็นศูนย์กลางและลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ (Decision Making Style) แบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง (Conflict Management Style)

ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาทล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

2.4 เทคโนโลยี (Technology) ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน (Job Enrichment) การสร้างความพึงพอใจสร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มิลตัน (Milton, 1981, pp. 164-168 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ สุขตะกู, 2552, หน้า 26)

2.5 งานและสิ่งแวดล้อมของงาน (Job and Job Environment) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความยากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะที่ทำงาน การควบคุมวิธีการทำงาน และควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และความสลับซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 109) จะเห็นว่าองค์ประกอบแต่ละอย่างต่างก็มีส่วนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ก็จะก่อให้เกิดความสนใจและการมีส่วนร่วมทำให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การจัดสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางด้านอารมณ์ สร้างสุขภาพจิตให้ดี มีผลต่อสุขภาพกาย และดำรงชีวิตการทำงานด้วยความพึงพอใจไม่กังวลกับอุบัติเหตุอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำทาสซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น มิได้เป็นหลักประกันแน่นอนว่าเขาจะอุทิศความรู้ความสามารถทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและต้องการอยู่ในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า เช่น การให้ประโยชน์เกื้อกูล การเลื่อนตำแหน่งฐานะ การเลื่อนเงินเดือน อติชัย ชาติคำแหง (2530, หน้า 115) สิ่งสำคัญที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะองค์กร และจะต้องมีการพัฒนาทุกด้าน ด้วยพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะการที่องค์กรจะสามารถเจริญก้าวหน้าเติบโตอย่างคึกคักจำเป็นจะต้องได้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของงานอันดับแรก ซึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญและเกิดประโยชน์ ดังนี้

3.1 การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานที่ดีขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดี นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคคลแล้วก็จะยังสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

3.2 การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานหรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

3.3 การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาของตน ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคคลเหล่านี้เสียก่อนทำให้บุคคลเหล่านี้ย่อมเกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกก็ย่อมจะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3.4 การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

3.5 การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536, หน้า 169-171)

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และควรได้รับการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนาบุคคลให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อจะได้ปฏิบัติงานสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. โอกาสได้รับความก้าวหน้ามั่นคงในงาน (Growth Security) ควรจะให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในงานของตนการส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) ในการทำงานบุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวัง

และประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอจึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสเจริญเติบโตมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

4.1 การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งนั้นเกี่ยวข้องกับการสรรหาและการเก็บรักษาบุคลากรไว้ การเลื่อนตำแหน่งจึงมุ่งแสวงให้เห็นถึงความสนใจ และความปรารถนาดีต่อบุคลากรอย่างแท้จริง โดยมุ่งที่การบำรุงขวัญบุคลากรเป็นประการสำคัญซึ่ง พะยอม วงศ์สารศรี (2533, หน้า 175) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งไว้ดังนี้

4.1.1 หลักความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้คำนึงถึงความสามารถเป็นเกณฑ์ไม่คำนึงถึงความอาวุโสส่วนมากวิธีนี้จะอาศัยโดยการสอบเป็นการตัดสินใจ

4.1.2 หลักอาวุโสและประสบการณ์ อาวุโส หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมาเป็นเวลานานและเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์กร

4.1.3 หลักความรู้ความสามารถ และความอาวุโส หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นเป็นเวลานานและเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์กร

4.1.4 หลักระบบอุปถัมภ์ ในองค์กรต่าง ๆ มักจะหลีกเลี่ยงระบบนี้ยาก เช่น การเลื่อนตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกหรือญาติ ไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อความมีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

การเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานะการทำงานของบุคคลที่สูงขึ้นหรือดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเกียรติภูมิ สถานภาพและค่าตอบแทนสูงขึ้นด้วยและการเลื่อนตำแหน่งยังมีความสำคัญต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในประการต่าง ๆ เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพและรวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536, หน้า 398)

4.2 การออกจากงาน การที่บุคคลได้รับประสบการณ์หลาย ๆ อย่างของความพอใจและความไม่พอใจต่องาน จะทำให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงตนเองและสิ่งแวดล้อมจะเป็นที่มาของปัญหาได้ ถ้าประสบการณ์ของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจบุคคลจะมีปฏิกริยาได้หลายลักษณะ เช่น หลีกเลียง หรือลดการมีส่วนร่วมกับสิ่งที่เป็นที่มาของความไม่พอใจนั้นและเน้นว่าความกดดันจากสังคมจะเป็นองค์ประกอบที่มีส่วนสัมพันธ์กับสุขภาพของบุคคลกับความพอใจในงาน จะชี้ให้เห็นว่าความสำคัญของความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการลาออกจากงาน การขาดงาน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 112-114)

4.2.1 ความพอใจในงานเป็นตัวทำนายการลาออกจากการปฏิบัติงานส่วนมาก ลาออกจากการงานเนื่องจากมีความไม่พอใจในงานและเขาไม่สามารถได้รับสิ่งที่คาดหวังจากการงานวิจัยหลายเรื่อง ได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้สมัครงานใหม่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมของงานตามสภาพที่เป็นจริง รวมทั้งความยากในการทำงาน ก่อนที่เขาจะถูกรับเข้าทำงานบุคคลเหล่านั้นจะสามารถปรับสิ่งที่คาดหวังไว้จากการงานให้อยู่ในระดับที่สามารถจะทำได้ซึ่งจะเป็นการลดการลาออกจากการงานได้

4.2.2 ค่าจ้างและการให้ความดีความชอบจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการลาออกจากการงาน

4.2.3 แบบนิเทศงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการลาออกจากการงานผู้นิเทศงานที่มีลักษณะ นึกถึงผู้อื่นซึ่งจะมีลักษณะเป็นมิตร ชมเชยการปฏิบัติงานที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานชอบ

4.2.4 ขนาดของหน่วยงานจะมีผลต่อการลาออกจากการงานและการขาดงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะไม่พบปัญหาการหยุดงานและการลาออกจากการงานมาก

4.2.5 การขาดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออกจากการงาน แต่ไม่พบในทุกหน่วยงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานบางคนมีความต้องการไม่ค้อยสูงนัก ในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและพบว่าองค์การส่วนมากจะจัดให้มีกิจกรรมระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ซึ่งจะมีผลต่อการตอบสนองระดับของความคาดหวังได้

4.2.6 การขาดงานจะมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงานทั้งในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับกรรมกรและระดับสูงกว่านั้น ลักษณะของสิ่งที่จะต้องทำให้งานนั้นจะเป็นทั้งแนวทางที่จะสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจรวมทั้งความคับข้องใจ และความขัดแย้งภายในบุคคลด้วย

4.2.7 ความซ้ำซากของงาน ความรู้สึกของการขาดความเป็นตัวของตัวเองและการขาดความรับผิดชอบ จะสัมพันธ์กับการลาออกจากการงานและการหยุดงาน

4.2.8 อายุจะมีความสัมพันธ์ในด้านลบกับการลาออกจากการงาน และมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับขาดงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้นจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณไม่มีการแบ่งชั้นในองค์การ และความรู้สึกกับขาดงาน

สรุปได้ว่า ในการทำงานบุคคลากรมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลในการสร้างความเจริญก้าวหน้า เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระ ในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น ๆ มีความรู้สึก ว่าไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ประสิทธิภาพในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียวแต่ยังมีปัจจัยอื่นอีก เป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรมและมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมืออย่างดี ในทำนองเดียวกันหากฝ่าย บริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงาน (เสนาะ ดิยาว์, 2537, หน้า 296) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้นจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกที่ไม่มี การแบ่งชั้นในองค์กร และความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น กว่าเดิม

สรุปได้ว่า บุคลากร องค์กรใด ๆ ก็ตามต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และต้องการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ในหมู่เพื่อน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในหมู่ของสังคม ในสังคมที่พึ่งพิงต่อกัน โดยให้ความเคารพนับถือ ยกย่อง ชมเชยกัน และเชื่อถือไว้วางใจกัน

6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบแทนของ คำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพ ต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกร้างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัล ที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ความสำคัญกันทุกอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลระดับใดขององค์กร บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 11) ดังนั้น การบริหารจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรม ขององค์กรบริหารหรือพัฒนาองค์กร ได้ ซึ่งถ้าหากสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรสามารถใช้ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้วก็จะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กร ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 126) และการเปิด โอกาสให้บุคคลได้ แสดงความคิดเห็นของตนในการทำงานให้องค์กร ได้เพียงใด บรรยากาศขององค์กรที่เป็น ประชาธิปไตย จะทำให้คนที่อยู่ในองค์กรมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุกคนกล้าแสดงออก กล้าที่จะ

แสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการสร้างขวัญในการทำงานทำให้เกิดความมั่นคงภายในองค์กรและ การให้รางวัลที่ยุติธรรมยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วย

ดังนั้น ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติของบุคคลในแต่ละ องค์กรที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคล ในองค์กรนั่นเอง ในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใด ที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันจะเป็นประ โยชน์ต่อการวาง แนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงศวาน (2521, หน้า 100) ที่กล่าวว่าในองค์กรซึ่งประกอบด้วยสมาชิก จำนวนมากจำเป็นต้องเป็นระเบียบเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานระเบียบและคำสั่ง ขององค์กรใดถือว่าเป็นกติกาให้คนในองค์กรร่วมกันยึดถือและปฏิบัติตามหากองค์กรใดไม่มีการจัดระเบียบ ไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่ง การดำเนินงานต่าง ๆ ก็เป็นไปได้หรือเป็นไปได้โดยไม่มี ประสิทธิภาพ และจะต้องเกิดความสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเปล่าประโยชน์ ระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรทั่วไป จำเป็นต้องมี เช่น ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเวลาการทำงาน การเลิกงาน การลาป่วย ลาภิก ลาบวช ลาคลอด ระเบียบว่าด้วยผลงาน เป็นต้น หากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบตามหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายย่อมถือว่า ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ และคำสั่งขององค์กร จำเป็นต้องมีการลงโทษ เช่น คำนิโทษ ลดขั้นเงินเดือน ลดตำแหน่งหรือไล่ออก ทั้งนี้เพื่อให้ ระเบียบคำสั่งมีความศักดิ์สิทธิ์ และจะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่สมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานสังคม ทุกสังคมต้องมีระเบียบแนวทางให้คน ในสังคมปฏิบัติเพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข ไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมจะไ้รู้จัก บทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเราเรียกว่า วิถีชีวิตของคน ในสังคม หรือวัฒนธรรมขององค์กร

7. ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน (Total Life Space) การทำงาน ของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่ง เวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลา ว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ การ วางแผนชีวิตในการดำเนินชีวิต การแบ่งเวลาการจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการ ทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว มิลตัน (Milton, 1981, อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ สุขตะกู, 2552) ซึ่งการ ทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาพักผ่อนเป็นตัวของ ตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 12) เวลาจึงนับว่ามีค่าและเป็นสิ่ง

ที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหาร เวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของหน้าที่การงาน และยังเป็นการสร้างคน สร้างความรับผิดชอบ สร้างทีมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาสำหรับครอบครัว เวลาสำหรับสังคม และต้องการเวลาพักผ่อน ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหารเวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในปัจจุบัน (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้นในนามของหน่วยงานเพื่อดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่บุคคลจะทำงานร่วมกับชุมชนให้ได้ผลดีนั้นมีความจำเป็น ที่จะต้องมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ซึ่ง คณีย์ ไชยโยธา (2534, หน้า 137) ได้กล่าวว่า การดึงเอาโรงเรียนไปให้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ ในชุมชน โดยพยายามให้จัดกิจกรรม ร่วมกับโรงเรียนด้วย งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนับเป็นงานสำคัญ เนื่องจาก การจัดการศึกษาในปัจจุบันประชาชนควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย เพื่อจะให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนมากที่สุด ผู้บริหาร โรงเรียนและครู ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับยืดหยุ่นตามสถานการณ์ได้ พร้อมทั้งให้มีความคิดในส่วนรวมของบุคคลที่เห็นพ้องต้องกันว่าควรมีท่าที ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และการกระทำอย่างไรจึงจะเหมาะสมในโรงเรียนและการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ให้ครบถ้วนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คณีย์ ไชยโยธา (2534, หน้า 137, 178-186) ดังนี้

8.1 กำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการประสานงาน ผู้บริหารจะเป็นผู้วางแผน รูปแบบของความสัมพันธ์และการประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

8.2 ทำหน้าที่ประสานงาน นอกจากจะเป็นผู้นำกำหนดแนวทางและจุดมุ่งหมาย ในการประสานงานแล้ว ผู้บริหารควรจะได้ร่วมมือปฏิบัติด้วย เป็นผู้ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนด้วยตนเอง หรือในบางครั้งจะต้องเป็นผู้ประสานงานระหว่างชุมชน

กับแหล่งวิทยาการหรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนาชุมชนนั้น

8.3 เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูถือว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของชุมชนและเป็นบุคคลที่ชุมชนให้ความเชื่อถือ ดังนั้น ผู้บริหารและครูจะมีบทบาทสำคัญที่นำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน และในบางครั้งผู้บริหารและครูจะเป็นผู้ริเริ่มที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

8.4 เป็นผู้แก้ปัญหา ปัญหาบางประการของชุมชน สมาชิกภายในชุมชนไม่สามารถตกลงกันเองได้จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือแนะนำจากบุคคลภายนอก ซึ่งบทบาทนี้ติดอยู่กับผู้บริหารและครูในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ

สรุป งานที่ทำเป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชน หรือต่อสังคม ชุมชนหรือสังคมได้เห็นคุณค่าของโรงเรียนมีความศรัทธาต่อครู และโรงเรียนก็มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน อันทำให้บุคลากรครูมีความรู้สึกภูมิใจในโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เลขที่ 437/ 3 ถนนมิตรภาพ ตำบลปากเพรียว อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 (1) และมาตรา 37 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 6 รวมทั้งประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 เขต ซึ่งตามกฎกระทรวงและประกาศดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้หลอมรวมหน่วยงาน คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสระบุรี และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชนเข้าด้วยกัน และรับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอหนองแขง อำเภอเสาว์ อำเภอบ้านหมอ อำเภอหนองโดน อำเภอคอนฤกษ์ และอำเภอพระพุทธบาท

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

ในวันที่ 23 กรกฎาคม 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้แยกโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ช่วงชั้นที่ 4) จำนวน 11 โรงเรียน ไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา (สพม. 2) จังหวัดปทุมธานี ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1”

ในปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัด 146 โรงเรียน ได้แก่ สังกัด สพพ. 128 โรงเรียน และสังกัด เอกชน 18 โรงเรียน

ทิศทาง และแนวทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กรอบมาตรการ กลยุทธ์และกิจกรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ทิศทาง ตลอดจนแนวทางการพัฒนา ในส่วนของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน กลยุทธ์ โครงการ/ กิจกรรม ได้กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดการศึกษาอย่างทั่วถึงให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินในความเป็นไทย มีคุณภาพและมาตรฐาน มีความรู้สู่สากล”

พันธกิจ

1. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและมาตรฐานสืบสานวัฒนธรรมไทย มีทักษะพื้นฐานในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาชาติ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์

ด้านโอกาสทางการศึกษา

1. ประชากรในวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม ทั้งถึงและได้รับโอกาสในการศึกษาปฐมวัยอย่างน้อย 1 ปี ก่อนเข้าเรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ
2. ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัยอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงตามลักษณะของผู้เรียนแต่ละกลุ่มและประเภท

ด้านคุณภาพการศึกษา

3. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การศึกษาปฐมวัย
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ ในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
5. สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในและได้รับการรับรองมาตรฐาน จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัด การศึกษาโดยองค์คณะบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริม ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทาง การศึกษาหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิต การทำงาน พบว่าข้าราชการครูทั้งตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอนและผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ตามที่โรงเรียนในแต่ละภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ ที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก รวมทั้ง เพศชายและเพศหญิงต่างมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในแต่ละรายด้านตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอน และข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย ส่วนข้าราชการครูชายโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูหญิงโรงเรียนมัธยมศึกษา ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัยซึ่งพบว่า ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

คมกฤษ รัตนคร (2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งปฏิบัติงานในทุกเขตการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันโดยผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 10 มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาอื่น และผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาอื่น ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาทั้งที่มีประสบการณ์มากและมีประสบการณ์น้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มากมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์มากและมีประสบการณ์น้อยมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มากมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ทัศนีย์ ทูมมานนท์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3 พบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์แต่งงาน

และสถานภาพสมรส นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวม และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิพัฒน์ จันทรา (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามกลุ่มอายุกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอายุของกลุ่มตัวอย่าง และเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ใน 8 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดีมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นอันดับสุดท้ายจากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พินันต์ พรประสิทธิ์ (2542, หน้า 54) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และศาสนา ระดับพฤติกรรมการสอนของครู โรงเรียนคาทอลิก เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการสอนและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับพฤติกรรมการสอนของครู ระหว่างครูที่มีอายุน้อยกับครูที่มีอายุมาก ระหว่างครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และระหว่างครูคาทอลิกกับครูที่ไม่ใช่คาทอลิก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม

เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และสหสัมพันธ์ อย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า ครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกกลุ่มอายุ ทุกวุฒิทางการศึกษา และทุกศาสนาที่นับถือ มีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับมาก มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และมีพฤติกรรมการสอนไม่แตกต่างกัน ส่วนในรายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ลัดดา ท้าพริก (2542) ได้ทำการศึกษาความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด พบว่า ความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวมจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทางการสอน อยู่ในระดับมาก การได้รับการตอบสนองความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ พบว่า ได้รับการสนองตอบความต้องการอยู่ในระดับน้อย การเปรียบเทียบความต้องการ การได้รับการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน โดยรวมของกลุ่มครูชาย กลุ่มครูหญิง กลุ่มประสบการณ์ทางการสอนมาก และกลุ่มประสบการณ์ทางการสอนน้อย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

สุชุม คำแหง (2542) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดระยองพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

นันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับดี คุณภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ถัดมา นุญมาเลิศ (2543) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษาจำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะ และรายได้ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูประถมศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะ และรายได้ ข้าราชการครูประถมศึกษามีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตาม สถานภาพ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามภูมิฐานะ และรายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะ และรายได้มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

สร้อยญา นวลตลอด (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความพึงพอใจมาก ด้านศักดิ์ศรีของอาชีพมีความพึงพอใจปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนในลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และมีความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่ค้ำใจถึงความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์อยู่ในระดับสูง

สุดา ดวงจันทร์ (2544, หน้า 28) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทางการสอนการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ใน 8 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบูรณาการสังคม อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กู่เกียรติ ภูมิพนา (2545, หน้า 34) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า โดยส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาณี ฝนทองมงคล (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางชีวสังคมซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงานที่มี

- ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระสองกลุ่ม คือ ปัจจัยทางชีวสังคมซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ทัศนคติต่องานและโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม ความสัมพันธ์ในครอบครัว และตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ จำนวน 262 คน ผลการวิจัย พบว่า ได้ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ 1) ปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ สถานภาพการสมรสมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน 2) ปัจจัยอื่น ได้แก่ ทัศนคติต่องานและโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุกัญญา มาลาฮี (2547) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามประเภท โรงเรียนสายงานและสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจำแนกตามประเภทโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าโรงเรียนขยายโอกาส 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจำแนกตามสายงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานบริหารมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมเดช พยัคสังข์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก หากจำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนาศาสตร (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 246 คน พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมากยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด 2) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ รวมถึงคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถก็สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้เช่นกัน และ 4) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพในการสมรส ไม่แตกต่างกันแต่จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน

ประสูต รุปรหอม (2549, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 61 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 8 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลางอีก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

ปณิชา ภัสสิรากุล (2551) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์การทำงานและประเภทโรงเรียน ได้แก่ ข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับต่ำ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมจำแนกตามสถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และประเภทโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิภาภรณ์ อุณาพรหม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้จำแนกตามสถานภาพและรายได้ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แก้วใจ พรหมสันเทียะ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสถานภาพครอบครัว โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน สถานภาพหม้าย หย่า แยก และสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าสถานภาพโสด ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามระดับรายได้ โดยรวมและรายด้านด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้มีระดับรายได้มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป คุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าผู้มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียดและวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 105 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 510 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2554) ดังนี้

1. ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน	จำนวน	98	คน
2. ตำแหน่งครู	จำนวน	321	คน
3. ตำแหน่งครูผู้ช่วย	จำนวน	91	คน
	รวม	510	คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้การสุ่มจากประชากร และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane, 1976, pp. 886-887 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2548, หน้า 96) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = error ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ .05)

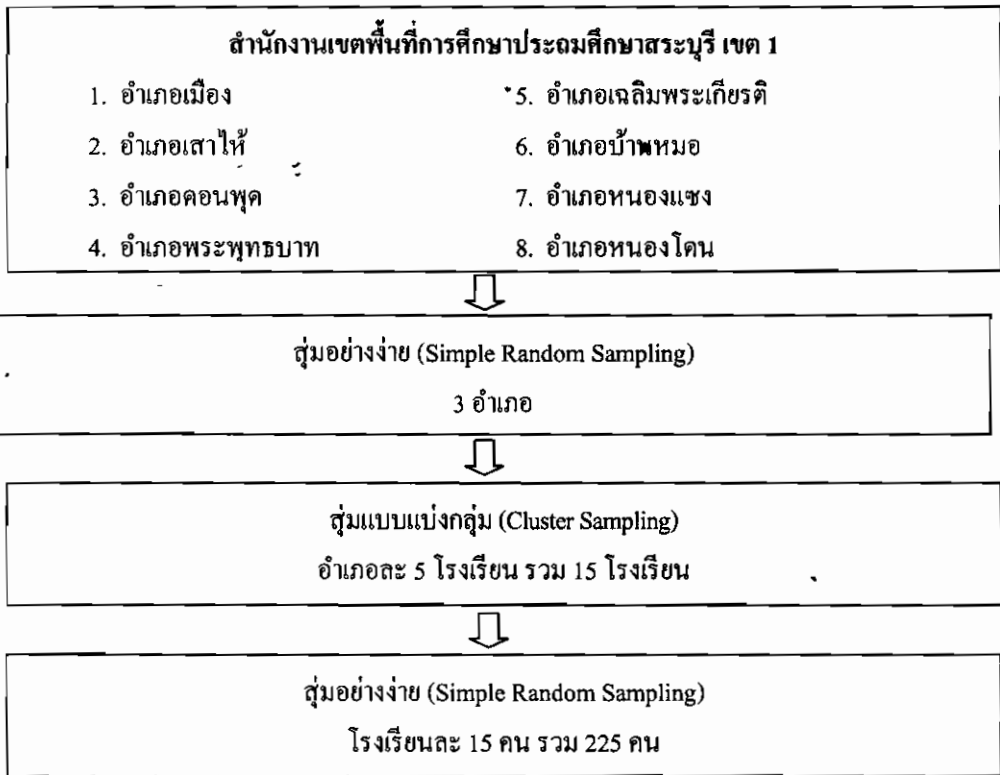
แทนค่าลงในสูตรได้ค่าดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{510}{1 + (510)(.05)^2} \\ &= 225 \end{aligned}$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane ได้ขนาดตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 225 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้

1. สุ่มอำเภอมา 3 อำเภอ ใน 8 อำเภอ ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
 2. สุ่มโรงเรียนจากแต่ละอำเภอ อำเภอละ 5 โรงเรียน ได้ 15 โรงเรียน (สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling))
 3. สุ่มตัวอย่างครูจาก 15 โรงเรียน โรงเรียนละ 15 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 225 คน
- ขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 ขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 1 มกราคม-31 มกราคม 2555 รวมระยะเวลา 31 วัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดและทฤษฎี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 237-238 อ้างถึงใน บุญจิรา บันทอง, 2545, หน้า 17-22) ใน 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. โอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม
6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างการค้าเงินชีวิตตนกับการทำงาน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในปัจจุบัน

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิกเคิร์ต (Likert's five rating scales) อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2537, หน้า 160-161) จำนวน 39 ข้อ โดยมีน้ำหนักคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด”
- 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก”
- 3 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม อยู่ในระดับ “เห็นด้วยปานกลาง”
- 2 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม อยู่ในระดับ “เห็นด้วยน้อย”
- 1 หมายถึง มีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม อยู่ในระดับ “เห็นด้วยน้อยที่สุด”

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เพื่อกำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 237-238 อ้างถึงใน บุญจิรา ปั่นทอง, 2545, หน้า 17-22) ทั้ง 8 ด้าน จำนวน 39 ข้อ แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 5 ข้อ
- 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ
- 2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

จำนวน 5 ข้อ

- 2.4 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม จำนวน 5 ข้อ
 - 2.6 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในปัจจุบัน จำนวน 5 ข้อ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขรูปแบบความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษา

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- | | | |
|-----|----------------------|----------------------------------|
| 4.1 | ดร. วัลลภ ศัพท์พันธ์ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ |
| 4.2 | ดร. กิจฐเขต ไกรवास | อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ |
| 4.3 | ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา | อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ |

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

+1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่า ข้อคำถามสามารถวัดองค์ประกอบด้านนั้น ๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

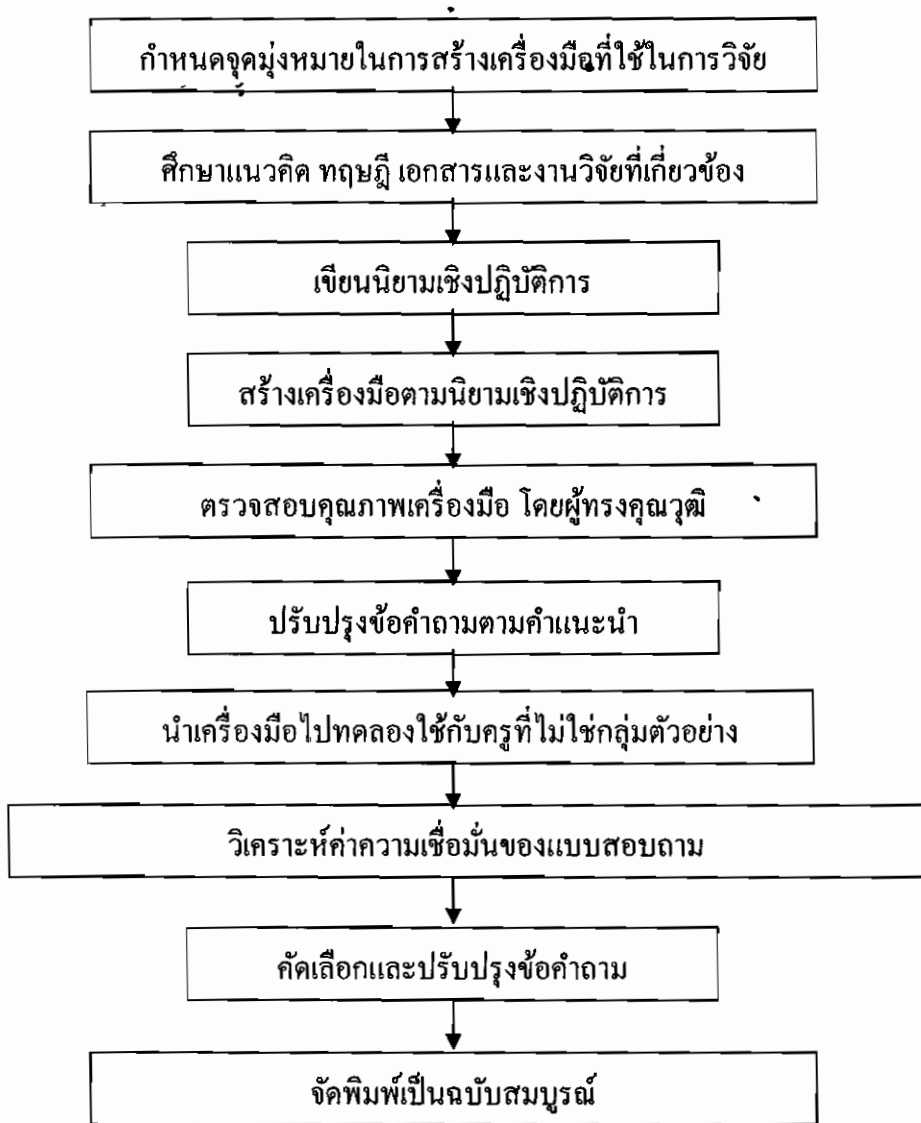
0 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสามารถใช้วัดองค์ประกอบนั้น ๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

-1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สามารถใช้วัดองค์ประกอบนั้น ๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และปรับปรุงตามคำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อถือได้ของ (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.9173 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือที่สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่สามารถใช้ได้ ดังนี้



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 225 คน เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม
2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 225 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 225 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 1 ในแต่ละด้าน และโดยรวม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

2.1 การทดสอบโดยใช้สถิติที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม คือ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามเพศ

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe') ในกรณีที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญทางสถิติ (โดยตั้งระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป คือ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน

3. วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นเพื่อแบ่งช่วงของคะแนน

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากสูตร นำค่าสูงสุดคือ 5 ลบ ด้วยค่าต่ำสุด คือ 1 และหารด้วยจำนวนช่วง คือ 5 จึงได้ค่าความกว้างของช่วงชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

นำมาแบ่งออกเป็น 5 ช่วงชั้น

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

1.00-1.80	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ “ต่ำที่สุด”
1.81-2.60	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ “ค่อนข้างต่ำ”
2.61-3.40	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ “ปานกลาง”
3.41-4.20	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง”
4.21-5.00	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ “สูงที่สุด”

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	82	36.12
หญิง	143	63.88
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.88 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.12

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
25-35 ปี	64	28.19
36-45 ปี	86	37.89
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	75	33.92
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.89 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 33.92 และช่วงอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	164	73.13
ปริญญาโท	58	25.55
ปริญญาเอก	3	1.32
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.13 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 25.55 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย	40	17.62
ครู	154	68.72
ผู้บริหารโรงเรียน	31	13.66
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 68.72 รองลงมาคือ ครูผู้ช่วย ร้อยละ 17.62 และผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 13.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	42	18.50
5-10 ปี	76	33.48
มากกว่า 10 ปี	107	48.02
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.02 รองลงมาคือ ประสบการณ์ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.48 และ ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	70	30.84
สมรส	142	62.56
หม้าย/หย่า/แยก	13	6.61
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.56 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 30.84 และ หม้าย/หย่า/แยก ร้อยละ 6.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน ($n = 225$)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลค่า	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.00	.53	ปานกลาง	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.78	.51	ค่อนข้างสูง	4
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.84	.56	ค่อนข้างสูง	3
4. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	4.01	.40	ค่อนข้างสูง	1
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน)	3.66	.51	ค่อนข้างสูง	5
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการทำงาน	3.41	.59	ค่อนข้างสูง	6
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน	3.18	.59	ปานกลาง	7
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในปัจจุบัน	3.96	.49	ค่อนข้างสูง	2
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยรวม	3.60	.36	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์
โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.60, SD = .36$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า
และมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01, SD = .40$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติ
กับสังคมปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.96, SD = .49$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ
เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00, SD = .53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. ปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีความสมดุลกับ เงินเดือนที่ท่านได้รับ	3 (1.32)	130 (57.27)	87 (39.21)	5 (2.20)	0 (0.00)	3.58	.56	ค่อนข้าง สูง	1
2. เงินเดือนของท่าน มีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3 (1.32)	75 (33.04)	117 (52.42)	30 (13.22)	0 (0.00)	3.22	.68	ปานกลาง	2
3. ความเพียงพอของ เงินเดือนเมื่อเทียบกับ ค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	6 (2.64)	6 (2.64)	75 (33.04)	127 (56.83)	11 (4.85)	2.41	.74	ค่อนข้าง ต่ำ	5
4. ความเป็นธรรมใน การพิจารณาปรับ เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ละครั้ง	5 (2.20)	51 (23.35)	137 (60.35)	32 (14.10)	0 (0.00)	3.14	.67	ปานกลาง	3
5. ท่านได้รับสวัสดิการ เพียงพอกับการดำรงชีพ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทางไปราชการ เป็นต้น	4 (1.76)	17 (7.49)	111 (49.78)	85 (37.44)	8 (3.52)	2.67	.74	ปานกลาง	4
	รวม					3.00	.53	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ในด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00, SD=.53$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความสมดุลกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ ($\bar{X}=3.58, SD=.56$) รองลงมา คือ เงินเดือนของ

ท่านมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.22, SD=.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ความเพียงพอของเงินเดือนเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{X}=2.41, SD=.74$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. สถานที่ตั้งของโรงเรียนมีความเหมาะสม เช่น ความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง	6 (2.64)	102 (44.93)	112 (50.22)	5 (2.20)	0 (0.00)	3.48	.59	ค่อนข้างสูง	4
2. โรงเรียนของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งแวดล้อมบรรยากาศร่มรื่นที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	78 (34.36)	120 (52.86)	27 (12.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22	.65	สูงที่สุด	1
3. โรงเรียนของท่านมีอาคารสถานที่ที่มีความมั่นคง แข็งแรงปลอดภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ	27 (11.89)	127 (56.83)	59 (25.99)	12 (5.29)	0 (0.00)	3.75	.73	ค่อนข้างสูง	2
4. บรรยากาศในห้องเรียนมีความเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	13 (5.73)	137 (60.35)	65 (29.52)	10 (4.41)	0 (0.00)	3.67	.65	ค่อนข้างสูง	3
	รวม					3.78	.51	ค่อนข้างสูง	
								สูง	

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ในด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ โรงเรียนของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งแวดล้อมบรรยากาศร่มรื่นที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.22, SD=.65$) รองลงมา คือ โรงเรียนของท่านมีอาคารสถานที่ ที่มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ ($\bar{X}=3.75, SD=.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ สถานที่ตั้งของโรงเรียนมีความเหมาะสม เช่น ความสะดวกและปลอดภัย ในการเดินทาง ($\bar{X}=3.48, SD=.59$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

โอกาสในการพัฒนา ความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. ท่านได้รับโอกาสใน การพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่ม ศักยภาพด้านวิชาการ อย่างต่อเนื่อง เช่น ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน	40 (17.62)	145 (64.76)	38 (16.74)	2 (0.88)	0 (0.00)	3.99	.62	ค่อนข้าง สูง	1
2. ท่านได้รับการแต่งตั้ง ให้เป็นปฏิบัติงาน พิเศษต่าง ๆ ตาม ความถนัดและ ความสามารถ และมี ผลงานดีเสมอ	13 (5.73)	143 (63.00)	58 (26.43)	11 (4.85)	0 (0.00)	3.70	.65	ค่อนข้าง สูง	5

ตารางที่ 10 (ต่อ)

โอกาสในการพัฒนา ความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
3. ท่านได้รับโอกาสใน การใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติ งานได้อย่างอิสระ	34 (14.98)	143 (63.88)	40 (17.62)	8 (3.52)	0 (0.00)	3.90	.68	ค่อนข้าง สูง	2
4. ท่านได้รับความ ร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจาก ผู้ร่วมงานในโรงเรียน	23 (10.13)	153 (67.40)	34 (15.86)	14 (6.17)	1 (0.44)	3.81	.71	ค่อนข้าง สูง	3
5. ท่านมีโอกาสในการ นำเทคโนโลยีมา พัฒนาการเรียนการ สอน	38 (16.74)	117 (52.42)	57 (25.11)	11 (4.85)	2 (0.88)	3.79	.81	ค่อนข้าง สูง	4
		รวม				3.84	.56	ค่อนข้าง สูง	

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ในด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.84, SD=.56$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง เช่น ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น ($\bar{X}=3.99, SD=.62$) รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X}=3.90, SD=.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นปฏิบัติงานพิเศษต่างๆ ตามความถนัดและความสามารถ และมีผลงานดีเสมอ ($\bar{X}=3.70, SD=.65$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 4 โอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน

โอกาสได้รับความ ก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. จำแนกตามข้อคำถาม ในด้านที่ 4 โอกาส ได้รับความก้าวหน้า และมั่นคงในการ ทำงาน	40 (17.62)	145 (64.76)	38 (16.74)	2 (0.88)	0 (0.00)	3.99	.62	ค่อนข้าง สูง	1
2. ตำแหน่งหน้าที่ ปัจจุบันของท่าน สร้างองค์ความรู้และ ประสบการณ์ที่ดี ในการปฏิบัติงาน	15 (6.61)	147 (64.76)	59 (26.43)	4 (1.76)	0 (0.00)	3.77	.59	ค่อนข้าง สูง	5
3. ความรู้ ประสบการณ์ ของท่านสามารถต่อ ยอดเผยแพร่และ พัฒนาให้เกิด ประโยชน์แก่โรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ ได้	20 (8.81)	162 (72.25)	42 (18.06)	1 (0.44)	0 (0.00)	3.90	.53	ค่อนข้าง สูง	3
4. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายใช้พัฒนา ความสามารถของ ตนเองได้มากยิ่งขึ้น	18 (7.93)	164 (73.13)	42 (18.06)	1 0.44(0 (0.00)	3.89	.52	ค่อนข้าง สูง	4
5. ท่านภาคภูมิใจต่อ หน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน	127 (56.39)	88 (38.77)	9 (3.96)	0 (0.00)	1 (0.44)	4.51	.62	สูงที่สุด	1
		รวม				4.01	.40	ค่อนข้าง สูง	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ในด้านที่ 4 โอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.84, SD=.56$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูงสุดคือ ท่านภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ($\bar{X}=4.51, SD=.62$) รองลงมา คือ โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X}=4.00, SD=.36$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของท่านสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.77, SD=.59$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน)

การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก สามัคคีและเป็นมิตรต่อกัน	2 (0.88)	98 (42.73)	115 (51.54)	10 (4.41)	0 (0.00)	3.40	.59	ค่อนข้างสูง	5
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	7 (3.08)	113 (68.28)	54 (23.79)	11 (4.41)	0 (0.00)	3.70	.60	ค่อนข้างสูง	3
3. ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	10 (4.41)	143 (63.44)	63 (27.75)	9 (3.96)	0 (0.00)	3.69	.62	ค่อนข้างสูง	4
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการ	15 (6.61)	148 (65.20)	52 (23.35)	10 (4.41)	0 (0.00)	3.74	.64	ค่อนข้างสูง	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมและเป็น ที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
ปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ									
5. ท่านได้รับความ ช่วยเหลือ คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ประสบปัญหา เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	11 (4.85)	157 (69.60)	53 (23.35)	4 (1.76)	0 (0.00)	3.78	.55	ค่อนข้าง สูง	1
รวม						3.66	.51	ค่อนข้าง สูง	

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ในด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.66$, $SD=.51$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือท่านได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.78$, $SD=.55$) รองลงมา คือท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ($\bar{X}=3.74$, $SD=.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคีและเป็นมิตรต่อกัน ($\bar{X}=3.40$, $SD=.59$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต
 การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
 เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 6 ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรม
 ในการปฏิบัติงาน

ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. โรงเรียนของท่าน มีระเบียบและ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	5 (2.20)	71 (32.16)	112 (49.34)	37 (16.30)	0 (0.00)	3.20	.73	ปานกลาง	4
2. กฎระเบียบของ หน่วยงานเอื้ออำนวย ความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน	3 (1.32)	65 (28.63)	127 (56.83)	30 (13.22)	0 (0.00)	3.18	.66	ปานกลาง	5
3. หลักเกณฑ์ในการ เลื่อนขั้นเป็นไปตาม ความเป็นธรรม	16 (7.05)	102 (45.81)	84 (37.00)	16 (7.05)	6 (2.64)	3.48	.83	ค่อนข้าง สูง	3
4. ท่านได้รับความ เป็นธรรม การปกป้อง คุ้มครองจากกฎ ระเบียบของโรงเรียน อย่างเสมอภาค เช่น การพิจารณาโทษทาง วินัย การร้องทุกข์	9 (3.96)	126 (55.51)	84 (37.89)	6 (2.64)	0 (0.00)	3.61	.61	ค่อนข้าง สูง	1
5. ท่านมีความพอใจ ในสิทธิ์และหน้าที่ ที่ได้รับในการ ปฏิบัติงาน	13 (5.73)	113 (49.78)	92 (41.41)	6 (2.64)	1 (0.44)	3.58	.66	ค่อนข้าง สูง	2
			รวม			3.41	.59	ค่อนข้าง สูง	

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ในด้านที่ 6 ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.41, SD = .59$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ท่านได้รับความเป็นธรรม การปกป้องคุ้มครองจากกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเสมอภาค เช่น การพิจารณาโทษทางวินัย การร้องทุกข์ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.61, SD = .61$) รองลงมา คือ ท่านมีความพอใจในสิทธิ์และหน้าที่ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.58, SD = .66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ กฎระเบียบของหน่วยงานเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.18, SD = .66$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน

ด้านความสมดุล ระหว่างการดำเนิน ชีวิตตนกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้เสร็จทัน ตามเวลาที่กำหนด	3 (1.32)	132 (59.03)	85 (37.44)	5 (2.20)	0 (0.00)	3.59	.56	ค่อนข้าง สูง	1
2. ท่านได้มีโอกาส ผ่อนคลาย ความเครียดระหว่าง ปฏิบัติงาน	5 (2.20)	25 (11.01)	122 (53.74)	73 (33.04)	0 (0.00)	2.82	.71	ปานกลาง	5
3. ในแต่ละวันท่านมี เวลาพักผ่อนเพียงพอ นอกเหนือจากการ ปฏิบัติงานในเวลา ราชการ	4 (1.76)	43 (19.82)	138 (60.79)	40 (17.62)	0 (0.00)	3.06	.67	ปานกลาง	3

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านความสมดุล ระหว่างการดำเนินชีวิต ตนกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
4. ท่านได้รับการ ยอมรับสนับสนุน จากครอบครัวในการ ปฏิบัติงานพิเศษ หรือ งานนอกเวลาราชการ	21 (10.13)	90 (39.65)	90 (39.65)	21 (9.25)	3 (1.32)	3.48	.85	ค่อนข้าง สูง	2
5. ท่านมีเวลาเพียงพอ ให้กับครอบครัว	1 (0.44)	58 (25.55)	100 (44.93)	58 (25.55)	8 (3.52)	2.94	.82	ปานกลาง	4
รวม						3.18	.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ในด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$, $SD=.59$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=3.59$, $SD=.56$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงานพิเศษ หรืองานนอกเวลาราชการ ($\bar{X}=3.48$, $SD=.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดระหว่างปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.82$, $SD=.71$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อันดับ และระดับคุณภาพชีวิต
 การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
 เขต 1 จำแนกตามข้อคำถามในด้านที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคม
 ปัจจุบัน

ด้านความความสัมพันธ์ ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับ สังคมปัจจุบัน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. ท่านมีโอกาสเข้าร่วม และช่วยเหลือ กิจกรรมต่าง ๆ ใน ชุมชนอยู่เสมอ	65 (28.63)	114 (50.22)	45 (19.82)	1 (0.44)	0 (0.00)	4.08	.71	ค่อนข้าง สูง	2
2. การปฏิบัติงานของ ท่านมีความสอดคล้อง กับความต้องการของ ชุมชน	56 (25.55)	149 (64.76)	20 (8.81)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.17	.57	ค่อนข้าง สูง	1
3. ผู้ปกครอง ชุมชน ให้ ความร่วมมือเข้ามามี ส่วนร่วมและมีบทบาท ในการพัฒนา สถานศึกษาอย่าง เหมาะสม	6 (2.64)	168 (74.01)	49 (21.59)	2 (0.88)	0 (0.00)	3.79	.49	ค่อนข้าง สูง	5
4. การปฏิบัติงานของ ท่านเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาของชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	32 (14.10)	141 (63.00)	48 (20.26)	4 (1.76)	0 (0.00)	3.90	.64	ค่อนข้าง สูง	3
5. ท่านได้รับโอกาสจาก ชุมชนในการเผยแพร่ ผลงานและข่าวสาร ของท่าน	22 (8.81)	149 (66.52)	52 (22.91)	2 (0.88)	0 (0.00)	3.84	.58	ค่อนข้าง สูง	4
รวม						3.96	.36	ค่อนข้าง สูง	

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่า *Sig.* ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าเท่ากับระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานสรุปได้ว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	<i>SD</i>
25-35 ปี	3.33	0.35
36-45 ปี	3.65	0.29
มากกว่า 45 ปี	3.77	0.30

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	7.18	2	3.59	36.55*	.01
ภายในกลุ่ม	22.00	224	.10		
รวม	29.17	226			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่า *Sig.* ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานสรุปได้ว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงต้องทำการทดสอบแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe (Post Hoc) เพื่อที่จะทำให้ทราบว่าข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันจำนวนกี่คู่

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ในด้านที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.96$, $SD=.36$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ การปฏิบัติงานของท่านมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ($\bar{X}=4.17$, $SD=.57$) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.08$, $SD=.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ผู้ปกครอง ชุมชน ให้ความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาท ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.79$, $SD=.49$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติที (t-test) และจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และหากพบว่ามีความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากประชากร 2 กลุ่ม

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	F	$Sig.$	t	$Sig.$ (2-tailed)
ผลรวม Equal variances assumed				.68	.412	1.96*	.05
ชาย	82	3.66	.38				
หญิง	143	3.57	.34				

* $p \leq .05$

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
25-35 ปี	3.33	3.33	3.65	3.77
36-45 ปี	3.65	-	.32*	.44*
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	3.77	-	-	.12*

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มอายุดังต่อไปนี้

คู่ที่ 1 ข้าราชการครูที่มีอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีอายุ 36-45 ปี

คู่ที่ 2 ข้าราชการครูที่มีอายุ 36-45 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

คู่ที่ 3 ข้าราชการครูที่มีอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ปริญญาตรี	3.52	0.32
ปริญญาโท	3.80	0.37
ปริญญาเอก	4.07	0.37

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.10	2	2.05	18.32*	0.01
ภายในกลุ่ม	25.07	224	.11		
รวม	29.17	226			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ
ที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานสรุปได้ว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างกันจึงต้องทำการทดสอบแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe
(Post Hoc) เพื่อที่จะทำให้ทราบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็น
แตกต่างกัน จำนวนกี่คู่

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	3.52	-	28*	.55*
ปริญญาโท	3.80		-	.26*
ปริญญาเอก	4.07			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

- จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ข้าราชการครูในระดับการศึกษา ดังต่อไปนี้

คู่ที่ 1 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาโท

คู่ที่ 2 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาเอก

คู่ที่ 3 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาเอก

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

- ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	<i>SD</i>
ครูผู้ช่วย	3.20	0.32
ครู	3.63	0.29
ผู้บริหาร	3.97	0.23

- ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	10.90	2	5.45	66.78*	.02
ภายในกลุ่ม	18.28	224	.08		
รวม	29.174	226			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานสรุปได้ว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพบว่ามีค่าความแตกต่างจึงต้องทำการทดสอบแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe (Post Hoc) เพื่อที่จะทำให้ทราบว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำนวนกี่คู่

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ครูผู้ช่วย	ครู	ผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้ช่วย	3.20	-	.43*	.77*
ครู	3.63		-	.34*
ผู้บริหารโรงเรียน	3.97			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันได้แก่ ข้าราชการครูในตำแหน่งงาน ดังต่อไปนี้

คู่ที่ 1 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากตำแหน่งครู

คู่ที่ 2 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งครู มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากตำแหน่งผู้บริหาร

คู่ที่ 3 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากตำแหน่งครู

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์ :	\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 5 ปี	3.19	0.32
5-10 ปี	3.61	0.24
มากกว่า 10 ปี	3.75	0.32

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.49	2	4.74	53.96*	.01
ภายในกลุ่ม	19.69	224	.09		
รวม	29.17	226			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานสรุปได้ว่า ข้าราชการครูที่มีตามประสบการณ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงต้องทำการทดสอบแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe (Post Hoc) เพื่อที่จะทำให้ทราบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำนวนกี่คู่

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	3.19	-	.42*	.56*
5-10 ปี	3.61		-	.14*
มากกว่า 10 ปี	3.75			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ข้าราชการครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันได้แก่ ข้าราชการครูในประสบการณ์ ดังต่อไปนี้

คู่ที่ 1 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากประสบการณ์ 5-10 ปี

คู่ที่ 2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

คู่ที่ 3 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	SD
โสด	3.49	0.36
สมรส	3.67	0.33
หม้าย/ หย่า/ แยก	3.43	0.42

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.10	2	1.05	8.69*	.00
ภายในกลุ่ม	27.07	224	.12		
รวม	29.17	226			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานสรุปได้ว่า ข้าราชการครูที่มีตามสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงต้องทำการทดสอบแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe (Post Hoc) เพื่อที่จะทำให้ทราบว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำนวนกี่คู่

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่า/ แยก
โสด	3.49	-	.19*	.05
สมรส	3.67		-	.24*
หม้าย/ หย่า/ แยก	3.43			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันได้แก่ ข้าราชการครูในสถานภาพสมรส ดังต่อไปนี้

คู่ที่ 1 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากสถานภาพสมรส

คู่ที่ 2 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากสถานภาพหม้าย/ หย่า/ แยก

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2554 ได้จากการสุ่มประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวนทั้งสิ้น 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ จำนวน 39 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในแต่ละด้านและโดยรวมโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe') ในกรณีที่การวิเคราะห์ความแปรปรวน มีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นครู ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี และมีสถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์

ผลการศึกษาคณาชีพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ พบว่า คณาชีพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย ได้แก่ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมปัจจุบัน ด้านโอกาสใน การพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสองอันดับและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ตามลำดับ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความสมดุลกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ความเพียงพอของเงินเดือนเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน
2. ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ โรงเรียนของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งแวดล้อมบรรยากาศร่มรื่น ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีอาคาร สถานที่ ที่มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ สถานที่ตั้งของโรงเรียนมีความเหมาะสม เช่น ความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง เช่น ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับ โอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการ ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นปฏิบัติงานพิเศษ ต่าง ๆ ตามความถนัดและความสามารถ และมีผลงานดีเสมอ
4. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ท่านภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของท่าน สร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน) โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือ และคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคี และเป็นมิตรต่อกัน

6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ท่านได้รับความเป็นธรรม การปกป้องคุ้มครองจากกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเสมอภาค เช่น การพิจารณาโทษทางวินัย การร้องทุกข์ เป็นต้น รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพอใจในสิทธิ์และหน้าที่ ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กฎระเบียบของหน่วยงานเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตคนกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงานพิเศษ หรืองานนอกเวลาราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดระหว่างปฏิบัติงาน

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมปัจจุบัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน รองลงมาได้แก่ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครอง ชุมชน ให้ความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วม และมีบทบาท ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของตนเองทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและด้านจิตใจ มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ มีขวัญกำลังใจดี ต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นชีวิตการทำงานที่มีเกียรติมีคุณค่า มีความปลอดภัย อนาคตมีความเจริญรุ่งเรือง สามารถดำเนินชีวิตได้เหมาะสม เกิดความสุขกายสุขใจ

การได้รับการสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การจัดการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ ให้โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน ตลอดจนมีเวลาในการทำงานและให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ปัจจัย เหล่านี้จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จอร์จ และเบอร์สัน (George & Berson, 1990, p. 24 อ้างถึงใน ฉวีวุฒิ สุนทรราญ, 2544, หน้า 7) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วยความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสภาพการทำงานของร่างกาย และสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมปัจจุบัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน) และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการ ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิต ตนกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับและงานวิจัยของ ลัดดา ท่าพริก (2542) ได้ทำการศึกษาความต้องการและ การสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด พบว่า ความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ พบว่า ได้รับการสนองตอบความต้องการอยู่ใน ระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ จันทรา (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่าคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มี คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพกับการทำงาน อยู่ในระดับดีมากกว่าด้าน อื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานใน สังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นลำดับสุดท้าย และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทกานต์ ชื่นอารมณ์ (2543) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการ ทำงานของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับดี คุณภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น

- ธรรมต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สมเดช พยัคสังข์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยสามารถวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความสมดุลกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ รองลงมาได้แก่ เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ความเพียงพอของเงินเดือนเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ตามกลไกของตลาด โดยเฉพาะราคาน้ำมันที่สูงขึ้นมากส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค ตลอดจนการคมนาคมขนส่ง สูงขึ้นตามไปด้วย และความจำเป็นในการใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายของครูในทุกด้านแม้กระทั่งค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้เรียนสูงขึ้นอย่างเลี่ยงไม่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 261-262) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ก็เนื่องจากบุคคลทุกคนมีธรรมชาติในแง่มุมหนึ่ง คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจนี้ กลไกในการดำเนินงานส่วนหนึ่งจึงมักเป็นเหตุเป็นผล และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อจะให้ได้ซึ่งผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางด้านร่างกายที่เป็นความต้องการขั้นต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ท่าพริก (2542), พิพัฒน์ จันทรา (2542), พินันต์ พรประสิทธิ์ (2542, หน้า 54), นันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543), ลัดดา บุญมาเลิศ (2543), สรัญญา นวลลออ (2544, บทคัดย่อ), ปณิชา ภัสสิรากุล (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมของครู อยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ โรงเรียนของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งแวดล้อมบรรยากาศร่มรื่น ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ โรงเรียนของท่านมีอาคารสถานที่ ที่มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานที่ตั้งของโรงเรียนมีความเหมาะสม เช่น ความสะดวกและปลอดภัย ในการเดินทาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและอาคารให้อยู่ในสภาพดี ปลอดภัยต่อการ

จัดกิจกรรมการเรียนการสอน การบำรุงดูแลรักษาอย่างพอเพียง ทำให้ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 109) กล่าวว่าลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์ กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษา สิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความมกน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะที่ทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับ สถานที่ทำงาน และความสลับซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูงคือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง เช่น ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็น ปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ตามความถนัดและความสามารถ และมีผลงานดีเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้นำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ เข้ามาใช้ในโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ทั้งงานบริหารและ งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้เป็นผู้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี มีความคิดที่ทันสมัยเปิดกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ อติชัย ชาติคำแหง (2530, หน้า 115) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ในการทำงาน การพัฒนาบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และจะต้องมีการ พัฒนาทุกด้านด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะการที่องค์กรจะสามารถก้าวหน้าเติบโตได้ อย่างดีนั้น จำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของงาน เป็นอันดับแรก ซึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร และการพัฒนาความสามารถของบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลา ที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มหาวิทยาลัย สุขโขทัยธรรมมาธิราช (2536, หน้า 169-171) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

1.4 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ท่านภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน รองลงมาได้แก่ โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของท่าน สร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นข้าราชการ มีสวัสดิการเรื่องการรักษาพยาบาลดี สามารถเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้ทันที การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยของบิดา มารดา ภรรยา สามีนุตร ระบบราชการมีการจ้างงานจนครบอายุ 60 ปี อีกทั้งจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันควร จึงถือว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูงสร้างความพึงพอใจ ดึงดูดใจในการทำงานสูง การทำงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในหน่วยงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ซึ่งจัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้ สำเร็จก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตไม่ต้องวิตกกังวลว่าอนาคตจะเป็นเช่นไร สอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ จันทรา (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จากเหตุข้างต้นจึงส่งผลให้ ครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน) โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือ และคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคีและเป็นมิตรต่อกัน ทั้งนี้เพราะว่าความต้องการพื้นฐานประการหนึ่งของมนุษย์ คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ระดับ 3-4 พอใจที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น มีการให้และรับมิตรสัมพันธ์และความรักในกลุ่ม สร้างวินัยแห่งตนจนประสบความสำเร็จมีสถานภาพสมรสเป็นที่ยอมรับ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ชื่นชอบ และต้องการการยอมรับในกลุ่ม ครอบครัว ในหมู่เพื่อนร่วมงานที่เป็นความสัมพันธ์ในหมู่ของสังคมที่พึงมีต่อกัน โดยให้ความเคารพ นับถือ ยกย่อง ชมเชยกัน ไว้วางใจกัน ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 237-238 อ้างถึงใน บุญจิรา ปั่นทอง, 2545, หน้า

17-22) ให้ความสำคัญองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จ มีคุณค่า จะส่งผลให้ผู้นั้นมีความเป็นอิสระ ชุมชนและสังคมมีความสำคัญ และให้ความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองต่อสาธารณชน ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น ในองค์กร อีกทั้งมีความรู้สึกว่าคุณค่าเปลี่ยนไป ในทิศทางที่ดีกว่าเดิม ด้วยเหตุคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จึงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

1.6 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ท่านได้รับความเป็นธรรม การปกป้องคุ้มครองจากกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเสมอภาค เช่น การพิจารณาโทษทางวินัย การร้องทุกข์ เป็นต้น รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพอใจในสิทธิ์และหน้าที่ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ กฎระเบียบของหน่วยงานเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่า จากการปรับปรุงระบบบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดตั้งสำนักงาน สมศ. ทำหน้าที่ในการประเมินคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเน้นการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องมีเกณฑ์ ข้อบังคับให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีการวางกฎระเบียบ แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เช่นกัน ซึ่งในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามจุดเน้นการบริหาร คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่จะเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมสร้างกฎเกณฑ์ต่อการบังคับใช้ร่วมกัน โดยผู้บริหารจะไม่ใช่ผู้สร้างกฎ ระเบียบต่าง ๆ เองเพียงลำพัง เป็นการร่วมรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากครูทุกคนร่วมกัน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายจนได้มีการจัดทำเป็นแนวปฏิบัติ หรือวิธีการดำเนินงาน (Job Description) พร้อมทั้งมีการประชุมชี้แจงจนมีความเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกัน ประกอบกับครู โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นครูผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน มีระเบียบวินัย ในตนเอง มีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีระบบการปฏิบัติราชการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน จึงส่งผลให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังที่ นฤแสง ชีระภากร (2533, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารงานจึงจำเป็นต้อง ทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความค่านึง รวมทั้ง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลอันจะมีผลกระทบต่อ การบริหารงาน หรือพัฒนาองค์การได้ ซึ่งถ้าหากสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์การและสามารถใช้ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ในสังคมปัจจุบันแล้ว ก็ส่งผลให้การบริหารงาน องค์การประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ระเบียบปฏิบัติในแต่ละองค์การ กำหนดขึ้นตามความเชื่อ

และค่านิยมของบุคคลในองค์กรนั่นเอง ในการบริการงานในองค์กรผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 126) ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็นของตนในการทำงานให้องค์กรได้เพียงใด บรรยากาศขององค์กรที่เป็นประชาธิปไตย จะทำให้คนที่อยู่ในองค์กรมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงออก กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการสร้างขวัญในการทำงานทำให้เกิดความมั่นคงภายในองค์กรและการให้รางวัลที่ยุติธรรมยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงษ์วาน (2521, หน้า 100) ที่กล่าวว่า ในองค์กรซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมากจำเป็นต้องเป็นระเบียบเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานระเบียบและคำสั่งขององค์กรใดถือว่าเป็นกติกายให้คนในองค์กรร่วมกันยึดถือและปฏิบัติตามหากองค์กรใดไม่มีการจัดระเบียบ ไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่ง การดำเนินงานต่าง ๆ ก็เป็นไปได้ไม่ได้ หรือเป็นไปได้โดยไม่มีประสิทธิภาพ และจะต้องเกิดความสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเปล่าประโยชน์ ระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรทั่วไป จำเป็นต้องมี เช่น ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเวลาการทำงาน การเลิกงาน การลาป่วย ลาภิก ลาภวช ลากลด ระเบียบว่าด้วยผลงาน เป็นต้น หากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายย่อมถือว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบ และคำสั่งขององค์กร จำเป็นต้องมีการลงโทษ เช่น ด่าหนีโทษ ลดขั้นเงินเดือน ลดตำแหน่งหรือไล่ออก ทั้งนี้เพื่อให้ระเบียบคำสั่งมีความศักดิ์สิทธิ์ และจะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่สมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กรต่อไป

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2 ข้อและระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงานพิเศษหรืองานนอกเวลาราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดระหว่างปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากในการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับการจัดแบ่งเวลาที่เหมาะสม ระหว่างบุคคลและเวลาของครอบครัว ซึ่งถือว่าเป็นการดำเนินชีวิตการทำงานที่เป็นเหตุและปัจจัยให้คนมีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยทั่ว ๆ ไปสำหรับวิชาชีพครูแล้ว มีเวลาในการทำงานที่ชัดเจน คือ ไปทำงานเช้าและกลับเวลาเย็นตามเวลาราชการ ไม่ต้องทำงานวันเสาร์ หรืออาทิตย์ มีวันหยุดตามที่ราชการกำหนด มีช่วงเวลาปิดภาคเรียนซึ่งวิชาชีพอื่น ๆ ไม่มี จึงทำให้ครูมีเวลาเพียงพอต่อ การทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจ เช่น การดูแลครอบครัว ทำงาน

อดิเรกที่สนใจ การดูแลต้นไม้ เล่นกีฬา ท่องเที่ยว หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น การทำแผนการสอน การทำงานพิเศษอื่น ๆ การเตรียมการสอนทันตามเวลาที่กำหนด ได้ใช้เวลากับครอบครัวอย่างเต็มที่ ตลอดจนวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมว่าเป็นบัณฑิต เป็นผู้รู้ เป็นปราชญ์บุคคล ทำให้ครู มีความพึงพอใจกับการงานและตำแหน่งที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมิลตัน มิลตัน (Milton, 1981, อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ สุขตะกู, 2552, หน้า 25) ที่กล่าวว่า การทำงานของบุคคลหนึ่งควรจะ ได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ การวางแผนชีวิตในการดำเนินชีวิต การแบ่งเวลาการจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 12) กล่าวว่าการทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ เวลาจึงนับว่ามีค่า การมีทักษะและหลักการบริหารเวลาที่ดี ย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของหน้าที่การงาน และยังเป็น การสร้างคน สร้างความรับผิดชอบ สร้างทีมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอีกด้วย การปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ จันทร์ (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพกับการทำงานอยู่ในระดับมาก จากเหตุข้างต้นจึงส่งผลให้ ครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมปัจจุบัน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน รองลงมาได้แก่ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครอง ชุมชน ให้ความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมและมีส่วนร่วม ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู โรงเรียนประถมศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยทั่วไปได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชน ว่าเป็น ผู้มีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก ดังนั้นจึงได้รับมอบหมายจากชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญของชุมชนอยู่เสมอ เช่น เป็นกรรมการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เช่น ทอดผ้าป่า ทอดกฐิน การรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด เป็นต้น แม้ว่างานของครูไม่ได้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคณีย์ ไชยโยธา (2534, หน้า 137) ได้กล่าวว่า การดึงเอาโรงเรียนไปให้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ ในชุมชน โดยพยายามให้จัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนด้วย งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนับเป็นงานสำคัญ เนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบันประชาชนควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับยืดหยุ่นตามสถานการณ์ได้ พร้อมทั้งให้มีความคิดในส่วนรวมของบุคคลที่เห็นพ้องต้องกันว่าควรมีท่าทีความรู้สึกร่วมกัน ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และการกระทำอย่างไรจึงจะเหมาะสมในโรงเรียนและการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหาร โรงเรียนและครูให้ครบถ้วน สอดคล้องกับ งานวิจัยของธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 263) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ บุคคลจะต้องคำนึงถึงและจะมีการปรับตัวเอง เพื่อความอยู่รอดในสังคมอย่างมีความสุข การคำนึงถึงความต้องการของสังคม เป็นลักษณะกิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดคุณค่า ความสำคัญของงาน และวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เกี่ยวกับผลผลิตการกำจัดของเสีย วิธีการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เมื่อบุคคลรู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่าก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 16) กล่าวว่า การได้ทำหน้าที่ในการบริการแก่ชุมชนเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีและยังสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่นั้นอีกด้วย ดังนั้นจึงส่งผลให้ครูเทศบาลเมืองพนสนนิคม จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ในด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ข้าราชการครูเพศชายและหญิง เห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้สูงกว่าครูเพศหญิง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านอื่น ๆ ข้าราชการครูเพศชายและหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

- ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาครูให้ได้รับความรู้ทั้ง ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพและมาตรฐานให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่มีการแบ่งเพศว่าเป็นครูชายหรือครูหญิง ซึ่งต่างมีศักยภาพเท่าเทียมกันทั้งด้านการปฏิบัติการสอน การทำหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมาย ทักษะความสามารถเฉพาะตัวทั้งทางด้านการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ ความสนใจใคร่รู้ในการที่จะพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและด้านการบริหารงาน จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้คุณภาพชีวิตของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูก สุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งครูเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้สูงกว่าครูเพศหญิง อาจเป็นเพราะในบางโรงเรียน การเดินทางจากที่พักถึงโรงเรียนมีระยะทางไกล การทำงานล่วงเวลาหรือ การอยู่เวรที่โรงเรียน ครูเพศหญิงจะรู้สึกกังวลต่อความปลอดภัยของตนเองมากกว่าครูเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงต่างมีระดับความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กู้เกียรติ ภูมิพนา (2545, หน้า 34) ได้ศึกษาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .

3. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุ 36-45 ปี และสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี ตามลำดับ จึงสามารถสรุปได้ว่า อายุของครูมีผลต่อระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยที่ครูที่มีอายุมากกว่าจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ จันทรา (2542) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานและ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พินันต์ พรประสิทธิ์ (2542, หน้า 54) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ครูที่มีอายุน้อยและครูที่มีอายุมาก มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ จึงสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของครูมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยที่ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทกานต์ ชื่นอารมณ์ (2543) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งครูที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าตำแหน่งครู และสูงกว่าตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามลำดับ จึงสามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานของครูมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยที่ครูที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) และ สุกัญญา มาลาฮี (2547) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตาม

เกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูโรงเรียนในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอน

6. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ จึงสามารถสรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานของครูมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยงูมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤช รัตนคร (2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งที่มีประสบการณ์มากและมีประสบการณ์น้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ท่าพริก (2542) ที่ได้ทำการศึกษาความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวม ของครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนมาก และประสบการณ์ทางการสอนน้อย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุ้เกียรติ ภูมิพนา (2545, หน้า 34) ที่ได้ศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

7. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งครูที่มีสถานภาพสมรสสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีสถานภาพสมรส โสด และหม้าย/หย่า/แยก ส่วนครูที่มีสถานภาพสมรส โสดและหม้าย/หย่า/แยก มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กู้เกียรติ ภูมิพนา (2545, หน้า 34) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี ฝนทองมงคล (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ พบว่า สถานภาพสมรสการสมรสมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรัตน์ รัตนวิโรจน์ (2552, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานครูที่มีสถานภาพสมรส โสด มีคุณภาพชีวิตสูงกว่า พนักงานครูที่มีสถานภาพสมรสสมรส และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาภรณ์ อุณาพรหม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วใจ พรหมสันเทียะ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสครอบครัวต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน สถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยก และสถานภาพสมรสสมรส

มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าสถานภาพสมรส โสด ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าผลการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชา หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาในรายละเอียดน้อย ๆ ที่ค้นพบ เพื่อที่จะให้เกิดผลประโยชน์ ในการพัฒนาองค์กร และเกิดผลดีในการบริหารงานภายในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องในการ บริหารทุกระดับควรพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่าข้าราชการครูที่อายุน้อย ประสบการณ์การทำงานน้อย และ ตำแหน่งครูผู้ช่วยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำที่สุด ดังนั้นจึงเสนอให้มีการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครู นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เช่น การส่งเสริมการศึกษาในระดับสูงกว่า การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ การดูแลสวัสดิการ สนับสนุน เสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นมากกว่าเดิม

2. ผลการศึกษาพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยเฉพาะความเพียงพอ ของเงินเดือนกับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการร่วมมือกันวางแผนนโยบายและนำมาจัดตั้งเกณฑ์การ พิจารณาการเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน เช่น มีการ ปรับกำหนดกรอบเงินเดือนเหมาะสมกับค่าครองชีพที่เป็นจริงในปัจจุบัน โดยเฉพาะข้าราชการครู ที่มีอายุ ตำแหน่งงานน้อย และตำแหน่งงานที่บรรจุใหม่ควรจัดให้สอดคล้องกับภูมิฐานะที่อยู่อาศัย เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านที่พักและการเดินทางเพื่อช่วยเหลือครูที่ยังมีรายได้น้อย เช่น ส่งเสริม โครงการครูคืนถิ่นให้ไ้ควมมากขึ้น เป็นต้น

3. ผลการศึกษาพบว่าด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงานมีค่าเฉลี่ย อันดับรองสุดท้าย ดังนั้นจึงเสนอให้รัฐบาลควรเพิ่มอัตราค่าจ้างครู เพราะในปัจจุบันนี้ครูมีภาระงาน พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอนอีกมากมาย โดยเฉพาะงานประเมินคุณภาพ การศึกษาภายนอกตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการควรเป็นการตรวจเชิงประจักษ์ตามสภาพ จริงเพื่อลดภาระในการเตรียมเอกสาร และเพื่อไม่ให้รบกวนเวลาในการสอน มีเวลาเต็มที่ในหุ้มเท การสอนระหว่างเวลาว่างไม่กระทบกระเทือนเวลาส่วนตัวกับครอบครัว จากงานพิเศษอื่น ๆ

ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งล่วงหน้าและในวันหยุดราชการ ในช่วงปิดเทอม ทำให้ส่งผลต่อความสมดุลของการดำเนินชีวิต

3. ผลการศึกษาพบว่าด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมเนียมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกฎระเบียบของหน่วยงานเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงเสนอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณาเรื่องกฎระเบียบของหน่วยงาน โดยจัดทำการประชุมความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมในการทำงานของครู

4. ผลการศึกษาพบว่าด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ประเด็นที่ครูเป็นกังวลมากที่สุด โดยเฉพาะครูเพศหญิง คือ ความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นจึงขอเสนอให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานล่วงเวลา การอยู่เวรที่โรงเรียน ให้อยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน ข้อจำกัดในตัวบุคคลและการเดินทาง ข้าราชการที่บรรจุใหม่ต่างถิ่นยังควรมีการอำนวยความสะดวกด้านที่พัก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผลการศึกษาพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นจึงเสนอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำการสำรวจค่าใช้จ่ายของข้าราชการครู เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำรอบเงินเดือนใหม่ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และส่งเสริมครู โดยให้มีกองทุนเงินสำรองยามฉุกเฉิน เช่น เข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูและจัดตั้งร้านค้าสหกรณ์สินค้าราคาถูกช่วยเหลือเพื่อนครู ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีนิสัยประหยัดคอออม รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมค่าใช้จ่ายในการทำผลงานทางวิชาการ

2. ผลการศึกษาพบว่าด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตคนและการทำงานมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับรองสุดท้าย ดังนั้นจึงเสนอให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนปฏิบัติงานให้ครูแต่ละคนเป็นรายปี มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี เพื่อการเตรียมพร้อมในการทำงานแต่ละเดือน เช่น จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเป็นรายปี รายเดือน เป็นต้น และควรให้ครูจัดแบ่งเวรในการดูแลนักเรียนช่วงพักกลางวัน เนื่องจากงานครูต้องดูแลนักเรียนในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความปลอดภัย เช่น อุบัติเหตุระหว่างพักกลางวัน ทำให้ต้องเฝ้าดูแลตลอดเวลา เพื่อให้ครูได้มีเวลาพักผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานอยู่ตลอดเวลาที่อยู่โรงเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนควรจัดการแบ่งงานภาระหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล จัดสรรเวลาที่ลงตัว มีโอกาสร่วมสังสรรค์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและครอบครัว เป็นต้น

3. ผลการศึกษาพบว่าด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมเนียมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกฎระเบียบของหน่วยงานเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่ในระดับ

ปานกลาง ดังนั้นจึงเสนอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครูมาเป็นแนวทางในการปรับกฎระเบียบของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4. ผลการศึกษาพบว่าด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยเฉพาะเรื่องของความสะอาดและปลอดภัยในการเดินทาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นจึงขอเสนอให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลด้านความปลอดภัยและสาธารณสุขปกในการเดินทาง เช่น ถนน ไฟส่องสว่างริมถนน รถสาธารณะ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น

5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์เพื่อนครูเพื่อลดปัญหาช่องว่างระหว่างอายุและตำแหน่ง ส่งเสริมความสามัคคีและเป็นมิตรต่อกันในโรงเรียน ให้โอกาสและความเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมปัจจุบัน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น เป็นแหล่งเรียนรู้ภายนอก อีกทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเผยแพร่ผลงาน ข่าวสารต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์และสัมพันธ์ที่ดีของครูแก่ชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยเฉพาะความเพียงพอของเงินเดือนกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน เพราะงานครูเป็นงานเสียสละ ควรมีการส่งเสริมค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการสอน เช่น งานวิจัยการศึกษา ค่าใช้จ่ายในการจัดสื่อการสอน เป็นต้น

2. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน จัดให้มีการวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า เช่น วางแผนโครงการ จัดปฏิทินการศึกษา วางแผนบุคลากรการรับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการครูได้จัดสรรเวลาได้ลงตัว และลดการจับอบรมในวันหยุดให้น้อยลง เพื่อให้ครูได้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ

3. ควรที่จะมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการครู เกี่ยวกับเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานและอุปสรรคในการทำงานอาจจะได้ผลการศึกษาที่มีความละเอียดมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- กิตติศักดิ์ สุขตะกู. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กู้เกียรติ ภูมิพนา. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วใจ พรหมสันเทียะ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมกฤษ รัตนนคร. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชวน หลีกภัย. (2526). *การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต*. *ข่าวสดฉบับพิเศษ*, 3, หน้า 73.
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงศ์. (2527). *แบบเรียนประชากรศึกษาตามหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*.
กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ:
โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ณัฐวุฒิ สุนทรราญ. (2544). *คุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) หลัง
นโยบายลดอัตราค่าจ้างคน: ศึกษาเฉพาะสาขาในเขตจังหวัดสมุทรปราการ*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คนัย ไชโยธา. (2534). *การบริหารงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ตรีรัตน์ รัตนวิโรจน์. (2552). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ. (2530). สภาพแวดล้อมทางการบริหารกับการพัฒนาองค์กร. ใน *การพัฒนาองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทวิโชค เกษมศรี. (2518). *ลักษณะครูที่สังคมต้องการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามมิตร.
- ทัศนันท์ ทูมานนท์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549). คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 18 (1), หน้า 45-60.
- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. (2543). คุณภาพชีวิตที่ดี. *วารสารประชากรศึกษา*, 12 (1), หน้า 9-10.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533). มิติใหม่ของแผนพัฒนาบุคลากร. *จุฬาลงกรณ์สาร*, 2 (8), 203.
- นฤมล มีชัย. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทกานต์ ชื่นอารมณ. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาภรณ์ อุณาพรหม. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญจิรา ปันทอง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2537). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2530). เอกสารการสอนชุดวิชาพัฒนาองค์การหน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 4).
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน,
25 (1), หน้า5-12.
- ปณิชา ภัตติรากุล. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสาร มฤคพิทักษ์. (2533). วิชิต วิถีทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สารทัศน์.
- ประสูตร รูปหอม. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัด
ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). การศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิต.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2533). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สภาการพิมพ์.
- พินันต์ พรประสิทธิ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอน
ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษา
จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2536). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
คุรุสภา.
- ละออ หุตางกูร. (2529). คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ลัดดา ท่าพริก. (2542). ความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2543). จิตวิทยาครอบครัว. ม.ป.ม.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2521). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมสพับลิชซิ่ง.
- วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2537). การพิจารณาค่าตอบแทนจากการประเมินค่าของงานด้านวิธีการ เปรียบเทียบองค์ประกอบและด้านวิธีการกำหนดค่าคะแนน. วารสารข้าราชการ, 6 (12), หน้า 33.
- สมเดช พยัคสังข์. (2548). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยญา นวลลออ. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สวัสดิ์ สุคนธ์รังสี. (2525). ทฤษฎีและหลักวิชาวิจัย: กรณีปัญหาและตัวอย่างสำหรับนักรัฐประ ศาสตร์. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย. (2541). คุณภาพชีวิตของประชาชน: โครงการปีรณรงค์ คุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนการวิจัย (สกว.).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิสัยทัศน์และพันธกิจ. วันที่ค้นข้อมูล 2 ธันวาคม 2554, เข้าถึงข้อมูลได้จาก <http://www.srb1.go.th/index-1>
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 8 ปี 2540 - 2544. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2546). หลักการบริหารการศึกษา. ม.ป.ม.
- สืบศักดิ์ สืบสกุล. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจในสถานี ตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุกัญญา มาลาอี. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุขุม คำแหง. (2542). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุดา ดวงจันทร์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุภาวค์ จันทวนิช. (2536). *คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท. เพชรบุรี: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบุรี.*
- สุภาณี ฝนทองมงคล. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- สุวิมล ศิริกานันท์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เสนาะ ดิยาวี. (2537). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อดิษฐ์ ชาติคำแหง. (2530). *หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- อรทัย คุณะสารพันธ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรุณ รักธรรม. (2526). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา พานิชย์.*

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2554
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพ
 - ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 39 ข้อ
4. ในการตอบแบบสอบถาม นำไปใช้ประโยชน์ในงานนิพนธ์เท่านั้น ท่านไม่ต้องลงนาม และคำตอบของท่าน ผู้วิจัยรับรองว่าไม่มีผลกระทบอันก่อให้เกิดความเสียหายถึงท่าน ไม่ว่ากรณีใด
5. แบบสอบถาม จะมีคุณค่าประโยชน์อย่างยิ่งในการที่ท่านได้ตอบตรงกับความเป็นจริงในการทำงานของท่าน และมีสิทธิ์ในการตอบโดยไม่ต้องนำแนวคิดและพฤติกรรมของผู้อื่นมาเป็นเครื่องตัดสินใจ
6. ขอความกรุณาท่าน ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพราะแต่ละข้อมีความสำคัญ และมีประโยชน์ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () 25-35 ปี () 36-45 ปี () มากกว่า 45 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งงาน () ครูผู้ช่วย () ครู () ผู้บริหาร โรงเรียน
5. ประสบการณ์การทำงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () 5 ปี-10 ปี () มากกว่า 10 ปี
6. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส () หม้าย/หย่า/แยก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามทีละข้อ แล้วแสดงความคิดเห็นว่าท่านมีสภาพการดำเนินงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านอยู่ในระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็น ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
1. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความสมดุลกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ					
2. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3. ความเพียงพอของเงินเดือนเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
4. ความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้ง					
5. ท่านได้รับสวัสดิการเพียงพอกับการดำรงชีพ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทางไปราชการ เป็นต้น					

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย					
6. สถานที่ตั้งของโรงเรียนมีความเหมาะสม เช่น ความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง เป็นต้น					
7. โรงเรียนของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งแวดล้อมบรรยากาศร่มรื่นที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
8. โรงเรียนของท่านมีอาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ					
9. โรงเรียนของท่านจัดให้มีสาธารณูปโภคสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ เป็นต้น					
ด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง เช่น ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น					
11. ท่านได้รับโอกาสในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพิ่มเติมมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
12. ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ตามความถนัดความสามารถและมีผลงานดีเสมอ					
13. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
14. ท่านมีโอกาสนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาการทำงานของท่าน					

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านที่ 4 โอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน					
15. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ					
16. ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จดี					
17. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
18. งานที่ท่านได้รับมอบหมายใช้พัฒนาความสามารถของตนเองได้มากยิ่งขึ้น					
19. ท่านภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ที่ทำงาน)					
20. บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความสามัคคีและเป็นมิตรต่อกัน					
21. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
22. ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
23. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานพิเศษต่างๆ					
24. ท่านได้รับความช่วยเหลือ และคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 6 ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน					
25. โรงเรียนของท่านมีระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
26. กฎระเบียบของหน่วยงานเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
27. ท่านได้มีส่วนร่วมกำหนดหรือปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
28. ท่านได้รับความเป็นธรรม การปกป้องคุ้มครองจากกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเสมอภาค เช่น การพิจารณาโทษทางวินัย การร้องทุกข์ เป็นต้น					
29. ท่านมีความพอใจในสิทธิ์และหน้าที่ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน					
ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับการทำงาน					
30. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
31. ท่านได้มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดระหว่างปฏิบัติงาน					
32. ในแต่ละวันท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในเวลาราชการ					
33. ท่านได้รับการยอมรับสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงานพิเศษหรืองานนอกเวลาราชการ					
34. ท่านมีเวลาเพียงพอให้กับครอบครัว					
ด้านที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมปัจจุบัน					
35. ท่านได้รับเชิญเพื่อเข้าร่วมและช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
36. การปฏิบัติงานของท่านมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เช่น พา นักเรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ร่วมจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน เป็นต้น					
37. ผู้ปกครอง ชุมชน ให้ความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาท ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
38. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับศรัทธาของ ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
39. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนในโรงเรียนอย่างดี					

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวณรัตน์ภวัน เลิศชินรัตน์

นิติศิปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา