บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานตามปัจจัยชีวสังคม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งมีแนวทางในการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัยดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวสังคม
2. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวสังคม
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามปัจจัยชีวสังคม
4. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้องข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามปัจจัยชีวสังคม
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยสอบถามความคิดเห็นจากข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน จากนั้นได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดระหว่างวันที่ 4-10 สิงหาคม 2548 โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความอนุเคราะห์จาก ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาตราด เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และโทรศัพท์ติดต่อผู้บริหารโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองครบทั้ง 317 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ หลังจากตรวจสอบพบว่าข้อมูลมีความสมบูรณ์ดีจึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมาย และทดสอบสมมติฐานของการวิจัยตามที่ตั้งไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยชีวสังคม และความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และประเภทการจัดการศึกษา จำนวน 4 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งพัฒนามาจากเครื่องมือของธีระศักดิ์ กุสลานันท์ (2545) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 54 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974, p. 12)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก พัฒนาขึ้นจากเครื่องมือของอารมณ์ จินดาพันธ์ (2536)

เครื่องมือนี้ผู้วิจัยได้นำไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านพิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาประเมิน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 - .77 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .47 มีค่าความเชื่อมั่นเท่า. 95 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาทำการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการวิจัยและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) การทดสอบค่าที (t–test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation) แล้วทำการแปลผล นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด เพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง

3. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ที่มีประสบการณ์มากคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการครูในสถานศึกษาประเภทโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

6. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมทุกด้าน มีระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

7. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด เพศชายและเพศหญิงมีระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานในระดับปานกลาง โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานมากกว่า

8. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และโดยรวมความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานสูงสุด

9. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ที่มีประสบการณ์มากมีระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานปานกลาง ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย และโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง

10. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ในสถานศึกษาประเภทโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ประเภทโรงเรียนประถมศึกษามีระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับน้อยและโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง

11. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ระหว่างเพศชายและเพศหญิงพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

12. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับระดับการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้นด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 “ข้าราชการครูที่มีปัจจัยชีวสังคมต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน”

13. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ($p < .05$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 “ข้าราชการครูที่มีปัจจัยชีวสังคมต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน”

14. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประเภทการจัดการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 “ข้าราชการครูที่มีปัจจัยชีวสังคมต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน” ด้านที่พบความแตกต่างได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะ ด้านระเบียบ

ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

14.1 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

14.2 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอน้อยกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ

14.3 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัยน้อยกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัยสูงกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

14.4 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

14.5 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสูงกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ

15. ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 "ข้าราชการครูที่มีปัจจัยชีวสังคมต่างกันความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกัน"

16. ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ข้าราชการครูที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อในปัจจุบันนี้ท่านกำลังคิดเปลี่ยนย้ายงาน ข้อท่านตั้งใจจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมไปจนเกษียณอายุและโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ส่วนถ้าท่านมีเสรีภาพในการเลือกท่านจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

16.1 ข้าราชการครูที่การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ข้อถ้าท่านมีเสรีภาพในการเลือกท่านจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมแตกต่างกับข้าราชการครูการศึกษาปริญญาตรีอย่างไม่มีนัยสำคัญ ข้าราชการครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อถ้าท่านมีเสรีภาพในการเลือกท่านจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมแตกต่างจาก

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้าราชการครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อถ้าท่านมีเสรีภาพในการเลือกท่านจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมน้อยกว่าข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างจากข้าราชการครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อถ้าท่านมีเสรีภาพในการเลือกท่านจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมน้อยกว่าข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

17. ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ ข้อท่านตั้งใจจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมไปจนเกษียณอายุแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนข้อในปัจจุบันนี้ท่านกำลังคิดเปลี่ยนย้ายงาน ข้อถ้าท่านมีเสรีภาพในการเลือกท่านจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิม และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 2

18 ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประเภทการจัดการศึกษา โดยรวมและทุกข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ยกเว้นข้อท่านตั้งใจจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมไปจนเกษียณอายุ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่พบว่า

18.1 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานโดยรวมแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานโดยรวมแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษามีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ

18.2 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อในปัจจุบันนี้ท่านกำลังคิดเปลี่ยนย้ายงานแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อในปัจจุบันนี้ ท่านกำลังคิดเปลี่ยนย้ายงานน้อยกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียน

ประถมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ข้อในปัจจุบันนี้ท่านกำลังคิดเปลี่ยนย้ายงานน้อยกว่าข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อในปัจจุบันนี้ท่านกำลังคิดเปลี่ยนย้ายงานแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ

18.3 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อถ้าท่านมีเสรีภาพในการเลือกท่านจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อถ้าท่านมีเสรีภาพในการเลือกท่านจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมน้อยกว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อถ้าท่านมีเสรีภาพในการเลือกท่านจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมน้อยกว่าข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานข้อถ้าท่านมีเสรีภาพในการเลือกท่านจะรับราชการครูในหน่วยงานเดิมแตกต่างจากข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ

19. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .050 - .259 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการทดสอบส่วนใหญ่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 “คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู”

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และการมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม และระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมเพศชายอยู่ในระดับมากและเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากของทั้งสองเพศคือการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม นอกนั้นอยู่ระดับปานกลาง

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับมาก ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากของทั้ง 3 ระดับการศึกษาคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากอยู่ในระดับมากและประสบการณ์น้อยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากของทั้ง 2 ระดับประสบการณ์คือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก และโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ประเภทการจัดการศึกษาคือ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวม และเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และประเภทการจัดการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด มีดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามเพศ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและจำแนกตามประเภทการจัดการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

4. ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามประสบการณ์และประเภทการจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เป็นส่วนใหญ่ แต่เป็นความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับต่ำ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่สัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่พบในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดพบว่าข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าระบบการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ ต่างจากอดีตที่โรงเรียนยังคงสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์การขนาดใหญ่ ระบบการบริหารงานราชการแบบเก่าที่ค่อนข้างล่าช้า และเป็นการบริหารแบบสนองนโยบายเบื้องบน แตกต่างจากปัจจุบันที่เปลี่ยนเป็นการบริหารแบบ CEO มีสำนักงานเขตพื้นที่เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการสถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในแต่ละท้องถิ่นตามสภาพจริง ซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูยิ่งขึ้น ประกอบกับการพัฒนาระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยยิ่งขึ้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้อยู่ในระดับมากแตกต่างจากอดีต ส่งผลให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ จันทรา (2542) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินดา อ่อนแก้ว (2537, อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2540) พบว่าอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวาราวดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี แต่ไม่สอดคล้องกับหลายงานวิจัยที่พบว่าข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ของลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ที่พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คมกฤช รัตนคร (2541) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งปฏิบัติงานในทุกเขตการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มานะ สินธุวงษานนท์ (2534) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านเพศ ข้าราชการครูเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ส่วนเพศหญิงอยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะโดยธรรมชาติแล้ว สรีระทางร่างกายของเพศชายมีความแข็งแรงกว่า มีสติสัมปชัญญะและการตัดสินใจต่อปัญหาเฉพาะหน้าที่ดีกว่า ทั้งยังเป็นเพศที่เสี่ยงต่อการถูกกระทำน้อยกว่า จึงมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากกว่าเพศหญิงและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทั้งสองเพศอยู่ในระดับมากคือ ด้านการมีโอกาสได้พัฒนา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นไปตามที่สวัสดิ์ สุคนธรังสี (2525, หน้า 150) ที่กล่าวไว้ว่า ข้าราชการครูชายส่วนมากมีความปราถนาที่จะเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้นำมากกว่าข้าราชการครูหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดูแบบไทย ๆ ที่ให้ความสำคัญกับเพศทั้งสองต่างกัน ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 62) แม้ว่าสังคมปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปมากแล้วก็ตาม แต่ วัฒนธรรม ความเชื่อ ประเพณีและค่านิยมของคนไทยในเรื่องนี้ยังมีอยู่ ดังนั้นในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ชายมักจะมีบทบาทในตำแหน่งหน้าที่การงานเด่นชัดกว่าผู้หญิง อาชีพครูเป็นงานราชการซึ่งมีความมั่นคงและก้าวหน้าเป็นไปตามลำดับขั้น ทั้งยังเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีเกียรติ และเป็นที่เคารพของบุคคลในท้องถิ่น มีโอกาสได้สัมพันธ์ได้ร่วมงานต่าง ๆ ของท้องถิ่นที่ผู้คนมักจะนึกถึงครูก่อนเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ธีระพร อุวรรณโณ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์ (2540) พบว่าข้าราชการเพศชายโดยเฉลี่ยรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง แต่ข้าราชการเพศหญิงรับรู้ว่าโดยเฉลี่ยแล้วมีความก้าวหน้าในการทำงานและมีสัมฤทธิผลของงาน สูงกว่าข้าราชการเพศชาย ครูเพศชาย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศหญิง และอรทัย คุณะสารพันธ์ (2541, หน้า 144) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543) พบว่าเพศชายมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงกว่า

1.2 ด้านระดับการศึกษา ข้าราชการครูที่การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการครูที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ข้าราชการครูทั้ง 3 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมากคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังที่ทรงศักดิ์ สิงหาด (2530, หน้า 190) พบว่าในกรณีที่บุคคลมีวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ให้เงื่อนไขเท่ากัน ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าจะมีความพึงพอใจต่องานน้อยกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สึกที่มีต่อเงินเดือน ซึ่งมีคำอธิบายไว้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาย่อมมีความรู้สึกว่าตนจัดอยู่ในกลุ่มคนระดับสูง ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับคนในองค์การเดียวกัน หรือองค์การอื่น จึงทำให้มีความพึงพอใจต่ำต่อสภาพที่ตนเป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะเมื่อนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับกลุ่มคนระดับสูง และผู้นั้นก็คิดเอาเองว่า

ตนเป็นคนหนึ่งที่จัดอยู่ในระดับเดียวกัน จึงรู้สึกว่าตนมีคุณภาพชีวิตที่ยังไม่มาก แต่ข้าราชการครูที่การศึกษาต่ำกว่าเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาระดับเดียวกันที่ไม่ได้รับราชการเช่น อาชีพเกษตรกรรม หรือรับจ้างแล้ว รับรู้ได้ว่าตนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี งานมีความมั่นคง มีสภาพที่ทำงานที่ดีแล้ว ทั้งยังเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร อรุณา (2543) พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณีย์ รักซ้อน (2543) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านประสบการณ์ ข้าราชการที่มีประสบการณ์มากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ด้านที่ข้าราชการทั้งสองระดับประสบการณ์รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นเพราะว่าในผู้ที่มีประสบการณ์มาก นั่นหมายถึงเป็นครูมานาน มีความชำนาญในหน้าที่การงาน เป็นที่ไว้ใจที่ผู้บริหารมักมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ เป็นที่ยอมรับและรู้จักกันดีกับผู้ปกครองในท้องถิ่น โอกาสที่จะเข้าสังคมกับท้องถิ่นมีมาก โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็สูง คุณภาพชีวิตการทำงานจึงอยู่ในระดับที่มาก แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ที่เพิ่งเริ่มเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ทั้งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับชุมชน และการเข้าสังคมการทำประโยชน์ให้กับ ชุมชน ทำให้ข้าราชการครูระดับโรงเรียนประถมศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่ยังไม่มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ธีระพร อุวรรณโณ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์ (2540) พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกันรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและสัมฤทธิผลของงานแตกต่างกัน ข้าราชการที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 19 ปี สอดคล้องกับ กฤษณา อึ้งจิตรไพศาล (2543, หน้า 34) ที่พบว่าประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งประสบการณ์นั้นทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดความรู้ความชำนาญ ทักษะ น้ำใจ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทุกคนได้รับประสบการณ์ไม่เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะเรียนรู้ และปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จกว่าผู้มี ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์ทำให้คนรู้ว่าอะไรเป็นความเสี่ยงมีความกล้าเผชิญปัญหาได้ดี ช่วยพัฒนาความคิด สามารถเลือกทางเลือกได้ดี และพบว่าประสบการณ์เป็น

ปัจจัยช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณีย์ รักซ้อน (2543) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูประถมศึกษาที่มีประสบการณ์มากโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านประเภทการจัดการศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก และด้านที่ข้าราชการครูทั้ง 3 ประเภทการจัดการศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากคือ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบ ใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น มีการกำหนดอัตราความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นมาตรฐานตามลำดับขั้น ข้าราชการครูมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีการช่วยเหลืองานกัน มีบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน และส่งเสริมให้ข้าราชการและสถานศึกษาให้ความสำคัญกับชุมชนและท้องถิ่นในการประสานประโยชน์ระหว่างกัน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และร่วมกันจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน ข้าราชการครูจึงรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา ท่าพริก (2542) ที่ศึกษาความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่าข้าราชการครูต้องการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในระดับมาก สอดคล้องกับอรุณ รักธรรม (2542, หน้า 4) ที่กล่าวว่าข้าราชการเป็นมนุษย์มีความต้องการเหมือนกันและเท่าเทียมกันหมดโดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการเกียรติยศและความมั่นคงในตำแหน่งของทางราชการ สอดคล้องกับอุทัย หิรัญโต (2523 หน้า, 288) ที่กล่าวว่าการทำงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีนั้นควรได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับนับถือในฝีมือและได้รับการรับรู้ด้วยดีจากผู้บังคับบัญชา การยกย่องชมเชยเป็นเสมือนยาชูกำลังและเครื่องกระตุ้นให้คนกระหายที่จะทำตนให้เป็นที่รักใคร่นับถือของคนอื่น ที่สำคัญคือการยกย่องชมเชยนั้นควรให้กลุ่มได้รับรู้ ต้องยกย่องด้วยความจริงใจโดยอาศัยความสำเร็จของผลงาน อารี เพชรผุด (2530, หน้า 57) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในงานของบุคคล ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มี

ความสามารถสูง พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตรบุคคก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น สมยศ นาวีการ (2542, หน้า 223) กล่าวไว้ว่าการมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พากเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521, หน้า 30-31) นำเสนอว่าเนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นโรงเรียนจำต้องบริการสังคมและให้สังคมช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียน ดนัย ไชยโยธา (2534, หน้า 180) วิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยใช้ชุมชนเป็นแหล่งวิชาการนับว่าเป็นงานที่สำคัญเนื่องจากการศึกษาในปัจจุบันประชาชนควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย

2. ผลการศึกษาระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์และประเภทสถานศึกษาที่ต่างกันระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านเพศที่ต่างกันระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาส่วนใหญ่สอดคล้องกันสมมติฐานการวิจัย เพราะข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่ามักจัดตนเป็นคนระดับสูงต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ในระดับสูง และเชื่อว่าด้วยการศึกษาที่สูงกว่าจึงไม่ใช่เรื่องยากที่จะหางานใหม่ โอกาสในการได้งานที่ดีกว่าเดิมเป็นไปได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานจึงสูงกว่า ในด้านประสบการณ์ก็เช่นเดียวกัน ผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่ามีผลงานที่สะสมมามาก เอื้อต่อโอกาสที่จะได้งานที่ดีกว่าเดิมระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานจึงก็มีสูงกว่า และในด้านประเภทสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งส่วนมากจะเป็นโรงเรียนที่มีระบบบริหารงานอย่างชัดเจน มีบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่สมบูรณ์กว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มักขาดแคลนในทรัพยากรด้านต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่ไม่เทียบเท่าโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจึงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานในระดับที่แตกต่างจากข้าราชการครูในสถานศึกษาประเภทอื่น ๆ ดังที่ ลัดดา ท่าพริก (2542, หน้า 149) พบว่าข้าราชการครูประถมศึกษาในจังหวัดตราดตั้งอยู่ในชุมชนที่เจริญเพียง 19 โรงเรียน นอกนั้นเป็นโรงเรียนห่างไกลความเจริญ เส้นทางสู่โรงเรียนเป็นถนนลูกรัง ไม่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ จำนวนบุคลากร งบประมาณมีจำกัด ขาดเงินสนับสนุน และปัญหาอื่น ๆ อีกมาก จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานทำให้ข้าราชการครูระดับประถมมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างจากข้าราชการครูในโรงเรียนระดับมัธยมและขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1 ด้านเพศ ข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิง ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี แผ้วฉ่ำ (2543) พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งทั้งโดยภาพรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ไม่สอดคล้องกับปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 16) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิต พบว่า ครูเพศชาย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศหญิง อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541, หน้า 144) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ครูเพศชาย และเพศหญิงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อที่ทั้งสองเพศตั้งใจจะรับราชการในหน่วยงานเดิมไปจนเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าเนื่องจากข้าราชการครูมีความพึงพอใจแล้วกับหน้าที่การงานในปัจจุบัน ประกอบกับชีวิตครอบครัวที่สมดุลแล้ว จึงมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานในระดับไม่มาก เพราะการเปลี่ยนงานมีผลกระทบทั้งสถานที่อยู่อาศัย และสมาชิกในครอบครัว ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนในปัจจุบันนี้มีข้าราชการครูที่คิดเปลี่ยนย้ายงานในระดับน้อย อาจเป็นเพราะในขณะที่กำลังดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ ได้มีข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดส่วนหนึ่งได้ขอย้ายงานไปแล้วถึง 2 กรณีครั้ง คือ การย้ายภายในจังหวัด และการย้ายต่างจังหวัด(ย้ายคืนถิ่น) จึงทำให้ข้าราชการที่เหลืออยู่ยังมีความคิดหรือความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานบ้างในระดับน้อย อีกทั้งข้าราชการครูส่วนหนึ่งที่โอนย้ายมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายหลังการปรับยุบหลอมรวมเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมาเป็นข้าราชการครูจึงยังไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่อีกก็ได้

2.2 ด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานต่ำกว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับสูงมักจัดตนเป็นคนระดับสูง ต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก และด้วยการศึกษาที่สูงจึงไม่ใช่เรื่องยากที่จะขอโอน ย้าย หรือขอเปลี่ยนงาน และมีโอกาสที่จะเลือกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่มีรายได้และผลตอบแทนอื่น ๆ สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮอร์ริ่ง (Herring, 1985, p. 2147-A) ที่วิจัยพบว่า ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน มีความสัมพันธ์กับรายได้ การศึกษา การมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง และผลตอบแทนอื่น ๆ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) สรุปผลขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์กับองค์การว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันธ์ต่อองค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เนื่องจากคนที่มีระดับการศึกษาสูงมีความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์การสูง และยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้นไม่ลำบาก ทรงศักดิ์ สิงหาด (2530, หน้า 190) ในกรณีที่บุคคลมีวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ให้เงื่อนไขเท่ากัน ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าจะมีความพึงพอใจต่องานน้อยกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สึกที่มีต่อเงินเดือน

2.3 ด้านประสบการณ์ จากการวิจัยพบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์สูงระดับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสูง อธิบายได้ว่า เนื่องจากข้าราชการครูกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ทำงานมานานอาจเกิดความซ้ำซากจำเจ หรืออาจประสบปัญหาในการทำงานที่สั่งสมมานาน จนไม่อาจฝืนทำงานได้อีกต่อไป ประกอบกับความรู้ความชำนาญในงาน ความกว้างขวางในสังคมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนงาน ทำให้ข้าราชการครูมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานในระดับสูงเพื่อที่จะไปสู่สถานที่หรือหน้าที่การงานใหม่ ๆ ที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเดิม แตกต่างจากข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย ระยะเวลาในการทำงานที่ยังน้อย งานจึงยังเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถน่าศึกษาเรียนรู้ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานจึงอยู่ในระดับที่ยังไม่มาก สอดคล้องกับงานวิจัยเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 112-114) การที่บุคคลได้รับประสบการณ์หลาย ๆ อย่าง ของความพอใจและไม่พอใจต่องานจะทำให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงตนเองและสิ่งแวดล้อม จะเป็น “ที่มา” ของปัญหาได้ ถ้าประสบการณ์ของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจบุคคลจะมีปฏิกิริยาได้หลายลักษณะเช่น การหลีกเลี่ยง หรือลดการมีสัมพันธภาพกับสิ่งที่เป็นที่มาของความไม่พอใจนั้น

2.4 ด้านประเภทการจัดการศึกษา จากผลการวิจัยประเภทการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู ซึ่งอธิบายได้ว่า แต่ละสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบต่อปริมาณงานต่าง ๆ ที่เท่ากันทุกด้านแต่จำนวนบุคลากร สื่อ อุปกรณ์ งบประมาณ การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน และค่อนข้างขาดแคลน ทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายต่ออุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานจึงทำให้เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ไปยังสถานศึกษาที่ขาดแคลนน้อยกว่า และจากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เนื่องด้วยโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโรงเรียนที่พบปัญหามากในการบริหารจัดการศึกษา ดังที่พิชัย เปรมจิตชื่น (2540) สรุปไว้ว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีปัญหาการบริหารงานการศึกษาแตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาคือ 1) วางแผนการศึกษาได้ยาก 2) มีข้อจำกัดในการจัดการทรัพยากร โดยเฉพาะ ด้านบุคลากร 3) ระบบการกระตุ้นการทำงานไม่ดีพอ ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ 4) ระบบการ

ประสานงานไม่ชัดเจนแน่นอน ขาดรูปธรรมและความเอกภาพในการจัดการศึกษา เช่น มีปัญหาการแย่งเด็กกับโรงเรียนมัธยม

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู ส่วนใหญ่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ดังที่เสตียร์และโมเดย์ " (Steers & Mowday, 1981, pp. 235-281: Rhuldes & Doering, 1983, pp. 631-639: Jackofsky, 1984, pp. 74-83 อ้างถึงใน อารมณ์ จินดาพันธ์, 2536, หน้า 16-22) ที่เสนอไว้ว่า "การทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน เพราะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ความตั้งใจในการทำงานเปลี่ยนแปรไป แต่ไม่สอดคล้องกับเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 112-114) การที่บุคคลได้รับประสบการณ์หลาย ๆ อย่าง ของความพอใจและไม่พอใจต่องานจะทำให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติซึ่งเกิดจากการปรับปรุงตนเองและสิ่งแวดล้อม จะเป็น "ที่มา" ของปัญหาได้ ถ้าประสบการณ์ของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจบุคคลจะมีปฏิกิริยาได้หลายลักษณะเช่น การหลีกเลี่ยง หรือลดการมีสัมพันธภาพกับสิ่งที่เป็นที่มาของความไม่พอใจนั้น โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก กล่าวคือ ถึงแม้ว่าข้าราชการครูมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มากแต่ยังมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน อธิบายได้ว่า หากข้าราชการครูมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว เป็นธรรมชาติของคนที่ต้องการการพัฒนา เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Needs and Motivation) เมื่อคนได้รับการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนพอใจแล้วย่อมต้องการสิ่งที่เหนือกว่าที่เป็นอยู่ เช่น ชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ เป็นต้น เช่นเดียวกับข้าราชการครูที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงแล้ว ก็ต้องการได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่นเดิมเคยเป็นครู ก็อาจต้องการไปทำงานในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น หรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับถ้ามีความรู้และประสบการณ์ที่สูงโอกาสที่เกิดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานยิ่งมีสูง ในทางตรงกันข้ามข้าราชการที่ยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีก็ต้องพยายามปรับสภาพการทำงานให้เสถียรภาพมั่นคงเสียก่อน ต้องสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวและสังคม สร้างปัจจัยพื้นฐานของชีวิตก่อน ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานจึงอยู่ในระดับที่ยังไม่มาก

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ไม่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมีเพียงด้านเดียวคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การที่ข้าราชการครูมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ยกเว้นด้านเดียวคือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) พบว่าอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวาราวดีซึ่งมีคุณภาพชีวิตการ

ทำงานอยู่ในระดับดี อาจารย์จะไม่เปลี่ยนงานแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าเดิม แต่ไม่สอดคล้องกับ แอชตัน (Ashton, 1989, p. 3421-A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนในมลรัฐดอนเนคทิคัท พบว่าผลตอบแทนหรือรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดอธิบายได้ว่าด้วยอัตรา เงินเดือนที่ข้าราชการครูได้รับอยู่เป็นอัตราที่เก่าไม่ได้รับการปรับมาเป็นเวลานานแล้ว ทำให้ต้องแบกรับภาระค่าครองชีพที่สูงขึ้นในทุกปี โดยเฉพาะนับแต่เศรษฐกิจของประเทศลอยตัวค่าเงินบาท เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 เป็นต้นมาข้าราชการครูยิ่งประสบวิกฤติทางเศรษฐกิจ สินค้ามีราคาแพง รัฐบาลประกาศปรับขึ้นราคาน้ำมันอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการที่ครูมีหนี้สินเดิมอยู่ก่อน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูด้านนี้อยู่ในระดับที่ควรได้รับการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่ข้าราชการครูจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ใช้เวลาที่มีทุ่มเทให้การปฏิบัติหน้าที่ครูแทนการประกอบอาชีพอื่น ๆ เพื่อเสริมรายได้

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 7 ด้านดังที่กล่าวมาแล้ว ที่พบมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น แสดงถึงว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดซึ่งมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก หากแต่ยังมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งดูจากข้อมูลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของทั้งสองด้านนี้พบว่าเป็นความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับต่ำ อาจอธิบายได้ว่าประการหนึ่ง เป็นเพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งมีปัจจัยประกอบที่ไม่แตกต่างกัน และแต่ละแห่งก็ต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อรองรับการประเมินสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ ประกอบกับภาครัฐกำลังพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการครู มีการปรับฐานเงินเดือนและขึ้นเงินเดือนให้ข้าราชการครู และส่งเสริมให้มีใบประกอบวิชาชีพหรืออีกประการหนึ่งในสภาพที่เศรษฐกิจกำลังวิกฤติหลายอาชีพถูกเลิกจ้างงาน ผู้คนตกงานเป็นจำนวนมาก แต่ข้าราชการครูยังเป็นอาชีพที่มั่นคง ทำให้ข้าราชการครูเกิดการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แต่สาเหตุที่ข้าราชการครูยังมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน อาจจะเปลี่ยนสายงานไปเป็นผู้บริหาร หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น หรืออื่น ๆ ก็ตามที่พวกเขาเชื่อว่าจะทำให้เขามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าก็ได้ หรือเพื่อตอบสนองความต้องการของเขาในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ค่าตอบแทนที่สูงกว่า อำนาจ การเป็นที่ยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Needs and Motivation) เมื่อคนได้รับการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนพอใจแล้วย่อมต้องการสิ่งอื่นที่เหนือกว่า

ส่วนด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคลซึ่งเป็นด้านที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานที่ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดรับรู้ในระดับสูงสุด เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตราดมีการส่งเสริมโอกาสให้ข้าราชการครูมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาดูงาน การอบรม การสัมมนา หรือการศึกษาต่อ ซึ่งยิ่งข้าราชการครูได้รับการพัฒนา ทำให้เกิดทักษะประสบการณ์ความสามารถที่มากขึ้น ได้รู้จักและแลกเปลี่ยน ความรู้กันกว้างขวางขึ้น และยังได้พบบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ทำให้อาจเกิดเป็นแรงบันดาลใจ ทั้งความรู้ความสามารถที่มากขึ้น และรู้จักบุคคลระดับต่าง ๆ ที่อาจเอื้อต่อการเปลี่ยนย้ายงานไปสู่งานอื่นที่พอใจมากกว่า ประกอบกับบุคคลกลุ่มที่สนใจเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความกระตือรือร้นและรักความก้าวหน้าอยู่แล้วด้วย

ข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยประกอบที่สำคัญ ที่จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนความมีใจรักและผูกพันธ์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอาชีพครูผู้สอนที่ไม่สามารถจะทดแทนได้ด้วยอาชีพอื่นข้อมูลจากงานวิจัยนี้เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดและหน่วยงานทั่วไป นำไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย วางแผน และงานบริหารบุคคล เพื่อลดการเปลี่ยนงานของบุคลากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก เหลือเพียงด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานและความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม 3 ด้านเท่านั้นที่ยังไม่อยู่ในระดับมาก ควรได้รับการพัฒนาในอยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่นควรจัดให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ก็ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ของแต่ละโรงเรียน มีการยืดหยุ่นได้ นอกจากนี้ผู้บริหารควรดูแลข้าราชการครูรวมไปถึงครอบครัวของข้าราชการครูแต่ละคนด้วย ไม่ให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานจนต้องประสบปัญหาด้านใด ๆ ตามมา เพราะเมื่อข้าราชการครูมีเวลาที่สมดุลแล้ว มีสภาพชีวิตส่วนตัวดี ก็จะมีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้ดีด้วย

2. ข้าราชการครูที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานส่วนใหญ่ จะเป็นกลุ่มข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูง มีประสบการณ์มาก และข้าราชการครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ซึ่งถ้าหากเปลี่ยนงานไปสู่องค์การที่ไม่ใช่องค์การทางการศึกษาก็เป็นที่น่าเสียดาย ความรู้ประสบการณ์ และความชำนาญในบุคคลระดับมันสมองกลุ่มนี้ จึงควรศึกษาแนวทางที่จะลดการเปลี่ยนงานของข้าราชการเช่น ตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการ เช่นตำแหน่ง หรือรายได้ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เขาเกิดความภาคภูมิใจที่จะรับราชการครูต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ควรได้ปรับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทัดเทียมกัน จะสามารถลดการเปลี่ยนงานของข้าราชการครูลงได้ส่วนหนึ่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ในการวิจัยนี้มีการศึกษาปัจจัยชีวสังคมใน 4 ด้านเท่านั้น อาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและการเปลี่ยนงานของข้าราชการครู จึงควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เช่น สถานภาพการสมรส รายได้ของครอบครัว เป็นต้น

2. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีสากล ควรมีการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้บริบทของสังคมไทยบ้าง

3. การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดเท่านั้น ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกันซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน ว่าจะได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องหรือแตกต่างกันในลักษณะใดบ้าง

4. ควรศึกษาหาแนวทางลดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูเพื่อลดปัญหาความไม่ต่อเนื่องในกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารในองค์การ

5. การสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลนอกจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิแล้วควรให้กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการวัดได้มีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือ เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และตรงกับปัญหาของกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University