

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4



อิทธิฤทธิ์ รอมสุข

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

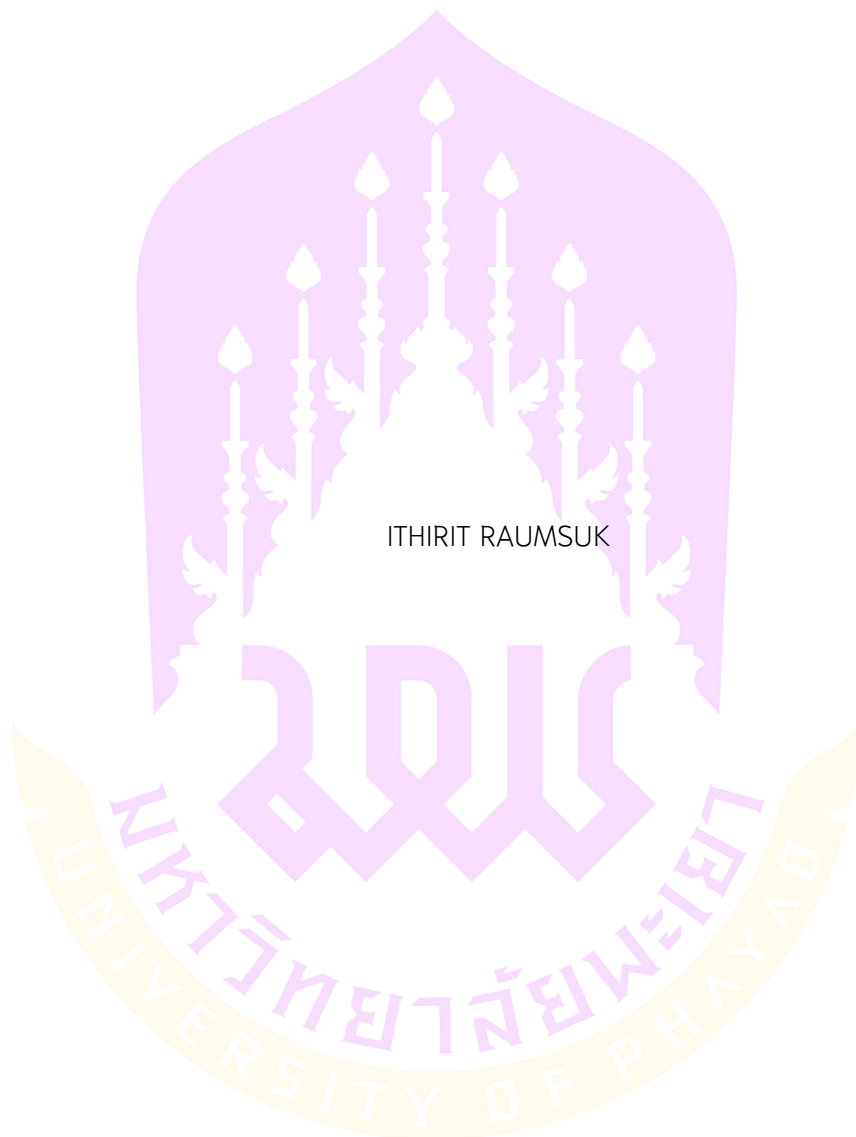
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY ON QUALITY OF TEACHERS' WORK LIFE UNDER CHIANG RAI
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 4



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ของ อธิธิฤทธิ์ รวมสุข

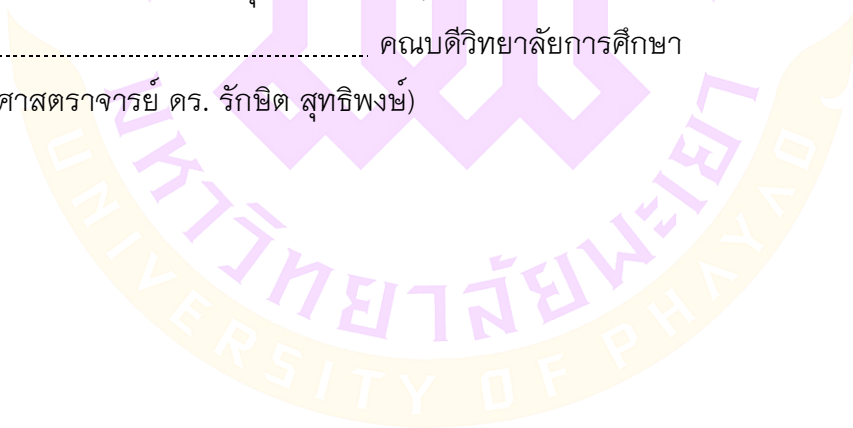
ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นภัส มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	อิทธิฤทธิ์ รวมนุช, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชร จตุพร
คำสำคัญ:	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 294 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า โดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเที่ยงตรง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าสถิติ LSD ค่าสถิติ (Scheff') การทดสอบที (t-test) และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ผลวิจัยพบว่า 1) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุด ด้านการทำงานร่วมกัน รองลงมาด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาด้านสภาพการทำงาน รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และต่ำสุดด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2) จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Title: A STUDY ON QUALITY OF TEACHERS' WORK LIFE UNDER CHIANG RAI
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 4

Author: Ithirit Raumsuk, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao,
2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Watchara Jatuporn

Keywords: Quality of Teachers' Work Life

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study on Quality of Teachers' Work Life under Chiang Rai Primary Educational Service Area 4 2) to compare the quality of working life of government teacher under the office Chiang Rai Primary Educational Service Area, Region 4 Classified by gender, age, level of education and work experience. The sample group was civil servants, teachers. Under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4, the sample group was determined according to the formula of Taro Yamane (Yamane, 1973) to obtain a sample group at the confidence level of 95 percent, totaling 294 people. The samples were randomly selected using a stratified random method. The tools used to collect data were questionnaires, estimators using statistics, including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. precision alpha coefficient, LSD statistic, Scheff' statistic, t-test and one-way variance statistic (F-test). The results of the research revealed that 1) the study of the quality of working life of government teachers under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4, overall and each aspect, was at a high level, ranked as follows: highest; Followed by the development of personal abilities. Followed by stability and progress in work. followed by working conditions Followed by work-life balance. and the lowest in terms of appropriate compensation. 2) From the comparison of the quality of working life of government teachers under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4 classified by sex age and work experience, it was found that overall were not different. From the comparison of the quality of work life of government teachers under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 4, classified by education level. It was found that the overall picture was significantly different at the 0.05 level.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสุริยา สมฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงหลวง 16 และนายพิทักษ์พงศ์ เชียงแรง ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งดิว ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ คณะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุนเป็นกำลังใจ ให้ดำเนินและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

อิทธิฤทธิ์ รวมสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
เกณฑ์บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	35
บริบทของโรงเรียนและผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4.....	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
กรอบแนวคิดในการวิจัย	72
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ	80
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ใน 6 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกัน สถิติที่ใช้คือคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ดังตาราง 4-10	82
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา ใช้การทดสอบที (t-test) อายุและประสบการณ์ในการทำงานใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (F-test: One way ANOVA) ดังตาราง 11	89
บทที่ 5 บทสรุป.....	99
สรุปผลการวิจัย	99
อภิปรายผลการวิจัย.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ	121
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	122
ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	129

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป..... 133

ประวัติผู้วิจัย 151



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	34
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	81
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวม.....	82
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม.....	83
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านสภาพการทำงาน	84
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	85
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	86
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	87
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการทำงานร่วมกัน	88
ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ	89
ตาราง 12 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุ.....	90

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์.....	20
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	73



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกัน การแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิคุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ทักษะและทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน การพัฒนาคนในภาพรวม ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ต้องการให้คนเป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย ที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการเพื่อสร้างความเข้มแข็ง มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม นำไปสู่การสร้างสังคมที่พึงปรารถนา รวมถึงมีจิตอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 39) การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐาน มีหลายปัจจัยที่สนับสนุน ทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีบทบาทในการเรียนรู้และเสริมสร้าง สมรรถนะมากขึ้น มีสถาบันการศึกษาและแพลตฟอร์มฝึกอบรมจำนวนมาก รวมถึง

คนไทยมีความคุ้นเคยกับ การใช้เทคโนโลยีมากขึ้นที่สามารถฝึกอบรมทั้งการฝึกซ้ำและการฝึกยกระดับเพื่อเพิ่มสมรรถนะ อย่างไรก็ตาม ยังขาดระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนของประเทศ และข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของ แต่ละอาชีพ เพื่อการวางแผนจัดการเรียนและการอบรม เพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2565, หน้า 122)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life หรือ QWL) ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ในแถบประเทศยุโรปและในประเทศญี่ปุ่นในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงาน อันเป็นผลมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรม แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เป็นเรื่องของแต่ละองค์การที่จะต้องนิยามให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศนั้น ๆ การปรับปรุงเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และเอาใจใส่บุคลากรในองค์การที่ถือว่าเป็นทรัพยากรอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2555, หน้า 23) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ตามทัศนะของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความความพอใจในงาน กับผลลัพธ์ขององค์การ อันเนื่องมาจากความสุขในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วน Drafke and Kossen (2002) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลตอบสนองความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์การสำหรับ Cascio (2003) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการ คือ การที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เปรียบเหมือนกับกรอบแนวทาง และ 2) ด้านการรับรู้คือการที่พนักงานคำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนา ในขณะที่ Cummings and Worley (2005) ให้ความหมาย 2 ข้อ คือ 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และการได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) วิธีการที่องค์การนำมาใช้เพื่อให้งานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เช่น การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ส่วน Sirgy (2001, Online) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

เป็นความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีความต้องการที่หลากหลายจากแหล่งต่าง ๆ กิจกรรมและผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จได้เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ซึ่งมีผลมาจากประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับการสนับสนุน จากความพึงพอใจในตำแหน่งงานและด้านครอบครัว การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นในที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งทางกาย ทางอารมณ์ ทางจิตวิญญาณ และทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 24)

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับครุ นั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป คือ เป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดีอยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตนเองต่อครอบครัวและต่อสังคม โดยมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้เต็มที่ตามกำลังความสามารถและสถานภาพของตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพ ซึ่งจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมาย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตามความเหมาะสมการทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำให้เพื่อการอยู่รอด ดังนั้นการทำงานของครูจึงจัดเป็นกิจกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงานต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือ มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ดังนั้นครูจึงควรได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงาน เช่นนี้ก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานแนวคิดหนึ่ง ที่ทำงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน องค์การที่มีบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานดี จะทำให้มีการทำงานดีและทำให้งานขององค์การนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งยังสามารถทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน (จรรยา นิพิฐพงษ์, 2555, หน้า 2-3) ครูจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมมนุษย์ ก่อให้เกิดความเรียบร้อย ก่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตที่เจริญก้าวหน้าและมั่นคง ครูจึงถูกมองจากสังคมโดยทั่วไปว่าเป็นผู้กำหนดคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและจุดมุ่งหมายที่สำคัญสูงสุดของการพัฒนาชาติก็คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ของประชากรให้อยู่ดี กินดี มีความสุข มีความสงบเรียบร้อย ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมือง การปกครอง แต่ที่ผ่านมามีภาพรวมของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ยังขาดความสมดุล ทำให้มีผลกระทบต่อดัชนีชีวีตและความเป็นอยู่ของประชากร ทำให้ด้อยในคุณภาพชีวีต ซึ่งไม่เป็นที่พึงปรารถนา การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวีตของครู จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะคุณภาพชีวีตการทำงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาทางการศึกษาของเยาวชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศุติสา ทัพชาย, 2553, หน้า 1-2)

ปัญหาที่พบเกี่ยวกับคุณภาพชีวีตการทำงานของครู ได้แก่ สวัสดิการและรายได้ที่ครูได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ในปัจจุบันครูจึงต้องกู้เงินจากแหล่งเงินกู้ต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก จากรายงานประชุมใหญ่สามัญประจำปี พ.ศ. 2563 ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงใหม่ แสดงข้อมูลเงินกู้ของสมาชิกปี พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนเงินประมาณ 11,206 ล้านบาท (สำนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงใหม่, 2564) และจากรายงานประชุมใหญ่สามัญประจำปี พ.ศ. 2564 ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงใหม่ แสดงข้อมูลเงินกู้ของสมาชิกปี พ.ศ. 2564 เป็นจำนวนเงินประมาณ 6,909 ล้านบาท (สำนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงใหม่, 2565) มีการขอย้ายที่ทำงานในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เนื่องจากบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถที่ตนเองถนัด และยังต้องปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากภาระการสอนทำให้ขาดการพัฒนาความสามารถด้านที่ตนถนัด ความเป็นอยู่ของครู ลักษณะบ้านพักครูเป็นบ้านเก่าไม่มีการซ่อมบำรุงมานานหลายปี ในช่วงนอกรเวลาราชการครูก็ต้องทำงานเกินเวลาราชการทำให้ไม่มีเวลาแก่ครอบครัว และการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน ผู้นำหมู่บ้าน การประสานงานยังมีความไม่สะดวก ซึ่งจะเห็นได้จากสถิติและปัญหาดังที่กล่าวมา อาจมีผลต่อคุณภาพชีวีตการทำงานของครู

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นที่กล่าวมาประเด็นดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวีตการทำงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวีตของข้าราชการครู ซึ่งถือเป็นปุชนิยมบุคคลผู้ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้เยาวชนของชาติต่อไป ข้าราชการครูได้เห็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวีตการทำงานของตน อีกทั้งเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านต่าง ๆ การหาทางช่วยเหลือการทำงานของบุคลากรในสังกัดให้ดีขึ้น

ยิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ให้สูงขึ้นและมีคุณภาพ
ตามมาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา
และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม
ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและ
ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงาน
ร่วมกัน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 1,122 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 295 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มหลายขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนเป็นรายอำเภอ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกอำเภอ

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครู ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งมีองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน (จากการสังเคราะห์) ดังนี้

3.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

3.2.2 ด้านสภาพการทำงาน

3.2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

3.2.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3.2.6 ด้านการทำงานร่วมกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามศัพท์ ดังนี้

1. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู** หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในกระบวนการบริหารจัดการองค์การ ที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองตอบความพอใจและความ

พึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ได้อย่างเพียงพอและยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูเกิดจากการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมในทุกครั้ง และเงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม

1.2 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู เกิดจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน การเดินทางไป-กลับระหว่างที่พักกับโรงเรียน มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู เกิดจากการให้ครูได้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและรับผิดชอบที่สูงขึ้น และได้รับโอกาสจากผู้บริหารในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่ครูพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มั่นคง ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของครูแต่ละฝ่าย และผลการปฏิบัติของท่านส่งผลต่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู เกิดจากการกำหนดและบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่อยู่ ลักษณะการทำงานมีแนวทางที่ชัดเจนส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ภาระการทำงานในหน่วยงาน

ที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกจากการทำงาน โดยผลจากการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัว

1.6 ด้านการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันของข้าราชการครูกลุ่มของครูที่มีการทำงานร่วมกัน มีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกัน และไว้วางใจกัน ได้รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในโรงเรียน

2. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2565 หรือที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

3. เพศ หมายถึง เพศโดยกำเนิดของข้าราชการครู จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 เพศชาย หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีเพศโดยกำเนิดเป็นเพศชาย

3.2 เพศหญิง หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีเพศโดยกำเนิดเป็นเพศหญิง

4. อายุ หมายถึง ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดถึงปัจจุบันของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

4.1 อายุ 20-30 ปี หมายถึง ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีอายุ 20-30 ปี

4.2 อายุ 31-40 ปี หมายถึง ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีอายุ 31-40 ปี

4.3 อายุมากกว่า 40 ปี หมายถึง ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

5. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครู จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 ปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี

5.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการครู นับถึงวันตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการครูน้อยกว่า 10 ปี

6.2 10-20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการครู 10-20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการครูมากกว่า 20 ปี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ข้าราชการครูได้ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูให้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อเป็นข้อมูลในการหาแนวทาง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ข้อมูลของคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.5 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. เกณฑ์บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

3. บริบทของโรงเรียนและผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. สรุปกรอบแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในงานวิจัยฉบับนี้ จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิต

ในความหมายของคุณภาพชีวิต ประกอบไปด้วย การมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและสามารถ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับ การตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจาก พื้นฐานความคิด ค่านิยมและสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนต้องพิจารณา หลาย ๆ แง่มุม และมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เป็นการยกระดับความสำคัญของบุคคล ทั้งความสามารถทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ

และการศึกษา อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา คุณภาพชีวิตได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

Singer (1971 อ้างอิงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553, หน้า 100) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและสะดวกสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ

Sirgy (2001 as cited in Thanawit Butr-Udom, 2007) คุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับ ความสบายทางร่างกายและส่วนประกอบของชีวิต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กิจกรรมทางสังคม การพัฒนาตนเอง และการเติมเต็มด้านจิตวิญญาณ กิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลาย และส่วนสำคัญคือ การได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ครบถ้วน

Lewis (2001) รวบรวมและแบ่งคำจำกัดความของคำว่าคุณภาพชีวิตเป็น 5 กลุ่ม

1. คุณภาพของชีวิตที่จะใช้ชีวิตได้อย่างปกติ
2. คุณภาพชีวิต คือ ความสุขความพอใจ
3. คุณภาพชีวิต คือ ความสำเร็จและเป้าหมายส่วนบุคคล
4. คุณภาพชีวิต คือ สุขภาพและจิตที่ได้มาโดยธรรมชาติ
5. คุณภาพชีวิต คือ ความสามารถทางสังคม

Hughes, Lowe and Schellenberg (2003, Online) เสนอแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตที่ดี บุคคลต้องมีส่วนประกอบ 4 ส่วน 1) สุขภาพที่ดี 2) รายได้ที่ดี 3) ไม่มีความเจ็บป่วยทางจิต 4) ความสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้อื่น และเสริมว่าความสุขในชีวิตของบุคคลต้องประกอบด้วยสุขภาพ สุขอนามัย สารอาหาร การศึกษา งานเสื้อผ้า สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมผ่อนคลาย ประกัน และอิสระในการดำรงชีวิต

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายคำว่าคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไว้ใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ว่า ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ คุณภาพ หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล ส่วนชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

ประทุมพร ทองอิฐ (2551 หน้า 24) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า การตอบสนอง ความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ในด้านร่างกายและสติปัญญา ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการมีสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิต ที่มีความสุข

เทเวศร์ พิริยะพฤษ์ และคณะ (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL) หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วง เวลาหนึ่ง ประชาชนมีหน้าที่พัฒนาตนเองและครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพกายและจิตดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัย มีรายได้ พอสมควร ประหยัด สร้างตนเองและครอบครัว

มานพ นักการเรือน (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต (Quality of Life) คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลในความเป็นอยู่ ครอบคลุมลักษณะที่เป็นความต้องการทางวัตถุ และทางจิตใจของบุคคล สามารถดำรงชีวิตได้ในระดับที่เหมาะสม ให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน และไม่เบียดเบียนธรรมชาติ อีกทั้งยังควรรักษาวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีของสังคมตลอดจนมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนาในชีวิต

อรทัย ใจทหาร (2552, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตามความสามารถที่มีอยู่ รวมไปถึงความปลอดภัยได้อย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตามความสามารถที่มีอยู่ รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมได้ตามสภาวะการณ์

กิริติกา ตอพันธ์ (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถมีชีวิตได้อย่างมีความสุขปรับตัวให้เหมาะสมกับสังคมและธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่นทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ รวมทั้งมีสุขภาพที่ดีทางด้านร่างกาย จิตใจ รวมถึงความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินโดยได้รับการยอมรับจากสังคมที่ตนเป็นสมาชิก

อัจฉริยา มาสูงเนิน (2554, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบในการเกื้อหนุนในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมีความรู้สึกพึงพอใจ ปลอดภัย รวมถึงในการทำงานซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ เพราะเมื่อมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของ บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิตที่ดีควรมีความรู้ดี มีสุขภาพอนามัยดี มีความสามารถดี มีความคิดดี

มีการกระทำดีและจิตใจดี เกิดความรู้สึกพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่และดำเนินชีวิตที่มีความสุข

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่งได้รับความสนใจศึกษาอย่างจริงจังในต้นทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา จุดกำเนิดของความสนใจในเรื่องนี้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศยุโรปตะวันตกและในปัจจุบันได้แพร่หลายอย่างรวดเร็วเข้าไปในทวีปอเมริกาเหนือ ญี่ปุ่น อินเดีย และออสเตรเลีย เป็นต้น ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ ในองค์การนี้ได้รับความสนใจจากทั้งองค์การบริหารของภาคเอกชนและภาครัฐบาลอย่างกว้างขวาง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

Walton (1975, p. 92) ให้ความหมายไว้อย่างกว้างที่ไม่ใช่แค่การกำหนด ระยะเวลาของการทำงาน ค่าตอบแทน แต่ยังรวมไปถึงความต้องการหรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

David (1977, p. 53) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยมีส่วนร่วมในการทำงาน

Merton (1977, p. 55) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง จริยธรรมของการทำงาน และสภาวะการทำงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อประเมินการทำงาน ความพึงพอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต รวมถึงการถูกยอมรับอย่างกว้างขวางว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความมั่นคงของสังคม

Hackman and Suttle (1977, p. 14) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถสร้างความพอใจให้กับบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพปริมาณของผลผลิตสังคม เศรษฐกิจและสิ่งที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การและช่วยลดอัตราการขาดงาน ลาออกให้น้อยลง เสริมประสิทธิผลในแง่การสร้างขวัญกำลังใจ

Bluestone (1977, p. 55) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ผ่านการได้เข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ปัญหาสำคัญขององค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา

Seashore (1967 as cite in Davis and Newstrom, 1995, pp. 105–106) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึง สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีระบบ และคาดการณ์ล่วงหน้าได้ โดยจะค้ำประกันประสิทธิผลในการทำงาน

Huse and Cummings (1985, pp. 198–199) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมตั้งใจหรือความพอใจในงานของ บุคคลกับ ประสิทธิภาพขององค์การหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความสุข (Well-Being) ในงานของผู้ทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

ประทุมพร ทองอิฐ (2551, หน้า 28) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถ ปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีความสุข สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและ จิตใจ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น และปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สำคัญ คือปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจและปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการบริหารที่มีคุณธรรม

อรทัย ใจทหาร (2552, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัยได้รับ ประโยชน์ตามสิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของ บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย ในสภาพแวดล้อมที่สามารถสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคงโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัวและได้รับ การยอมรับจากสังคม ที่เป็นสมาชิกอยู่ด้วย

กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่า หมายถึง การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของ บุคคล การทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิผล อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งาน บรรลุผลสำเร็จ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ และใช้เวลาว่าง ที่สอดคล้องระหว่างสังคมกับชีวิตการทำงานและการยอมรับของสังคม

กิตติเจต อภิวณิชยกุล (2554, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ทำงาน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีโอกาสในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนที่ดี ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ถ้าผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีความสุขและพอใจในการทำงานจะมีผล ทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำรพี ประดิษฐ์วาทีน (2554, หน้า 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือการทำงานของคุณคนอย่างเต็มความสามารถให้องค์กรโดยได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และความสุขทางกาย สังคม และอารมณ์ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องของการความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานจนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

พรพรรณ พิไล ยิ้มรูปเล็ก (2554, หน้า 20) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กรขวัญและกำลังใจที่ดี ในการทำงาน สุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีผลลัพธ์ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้มากขึ้นด้วย

สมบูรณ์ สกุลสุจิราภา (2555, หน้า 19) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อตัวบุคลากรเองและองค์กรส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคลากรมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ความเกี่ยวพันระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การบริหารงานบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของโลกปัจจุบัน มักจะมีแนวคิดและกระบวนการที่ไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของ บุคคลมากนัก นั่นคือไม่ค่อยมองประเด็นทางสังคม แต่มักจะเน้นถึงกลยุทธ์ และการขับเคลื่อนองค์กรตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจ บุคคลถูกเร่งรัดให้สร้างผลงานและเกิดความเครียด

อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลต่อความสมดุลของชีวิต และเมื่อบุคคลมีชีวิตที่ไม่สมดุล ระหว่างงานและคุณภาพชีวิตย่อมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมหรือเสี่ยงเจ็บบของกลุ่มคนใน สังคมอาชีพที่มีอาจเรียกร้องได้ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2550) คนส่วนใหญ่จึงคิดว่า ความสำเร็จ ของชีวิต คือการมีอาชีพการงานที่ดี และได้รับค่าตอบแทนที่สูง แต่การจะมตำแหน่งสูงและ มีฐานะที่ดีจำเป็นต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจ โดยอาจจะไม่คำนึงถึงชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว ดังที่ ผจกญ เฉลิมสาร (2555) ได้กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่า การทำงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันมนุษย์ ได้ใช้เวลา 1 ใน 3 ของชีวิตเป็นอย่างน้อยเพื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคต อันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นอีกฉะนั้น ถ้ามนุษย์มีความสุข หรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของ บุคคลนั้นให้เป็นสุข นั้นหมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ถูกกำหนดคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ ตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ครูผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษามีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ และถูกกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้ง มีการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจะถูกเพิกถอน ใบประกอบวิชาชีพได้ ถ้าไม่ผ่านเกณฑ์ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ จะเห็นว่า ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีมาตรฐานคุณภาพในการทำงานสำหรับคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในมาตรา 55 กำหนดไว้ว่าให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ เพื่อให้มีรายได้ที่เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและอาชีพ อีกทั้ง มีกองทุนส่งเสริมให้ครูจัดสรรเงินอุดหนุน ให้รางวัลเชิดชูเกียรติ และอื่น ๆ จะเห็นว่าแนวคิด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีเจตนาให้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่ง ของคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542 อ้างอิงใน รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์, 2551, หน้า 16-17)

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่า สถานศึกษาเปรียบเสมือนหน่วยงานหนึ่งซึ่งเรียกร้อง คุณภาพการทำงาน และในเวลาเดียวกันก็คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีความสุขและมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิต ส่วนบุคคลและครอบครัวมีความสุขไปด้วย ฉะนั้น สถานศึกษาจึงควรมีการบริหารจัดการที่เน้น ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ของมนุษย์

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การโดยเกี่ยวข้องกับ การเพิ่มขึ้นของผลผลิตการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นระบบ โดยสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์การจึงนับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Dessler (1991 อ้างอิงใน ปณิชา ศีสวัสดิ์, 2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจวัฒนธรรมองค์กร และจิตวิทยา สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นที่ไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

Schuler (1989 อ้างอิงใน พนิดา อร่ามจรัส, 2552) กล่าวสรุป ถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและมีอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสนใจในงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มากขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้นเนื่องจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน

Gordon (1991, อ้างอิงใน นภารัตน์ พิมพ์เดช, 2561) กล่าวว่า วิศวกร การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” และมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง

โครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานนี้เป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) มีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

Greenberg and Baron (1995 อ้างอิงใน นภารัตน์ พิมพ์เดช, 2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ผลโดยตรงในการเสริมความรู้สึกความพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกดีต่อองค์กร และลดจำนวนคนการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผล ขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Schuler and Youngblood (1989, pp. 452-492) กล่าวสรุปถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ลดการขาด/ลางาน และการลาออก
3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
4. ได้ผลผลิตมากกว่า
5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
6. ลดการขาดสุขภาพ และค่าประกันด้านสุขภาพ
7. ลดการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน
8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และการสับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น
9. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
10. ลดการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มี คุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Dessler (1991, p. 4) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมมีองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Fields and Thacker (1992) และ Buck (1992 as cited in Greenberg and Baron, 1995, p. 647) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ก่อให้เกิดความสำคัญและประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงต่อการเพิ่มความรู้สึกพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดจำนวนการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีและช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอนย้าย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานและมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลในองค์กรจึงควรได้รับความเอาใจใส่ต่อการคัดสรร การพัฒนาฝีมือความมีคุณค่า มีความหมายและช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ มีความสุข ความสำเร็จ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กรก่อก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และเกิดขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ซึ่งก็แสดงถึงการช่วยขจัดหรือลดปัญหาในการพัฒนางาน ในที่นี้คือการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งการทำงานที่ให้เป็นไปด้วยความราบรื่นงานมีคุณภาพ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย โดยผู้วิจัยได้หยิบยกแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญ ๆ และเกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐาน มากที่สุดไปสู่ระดับสูงสุด (อนิวัช แก้วจางค์, 2552, pp. 66-68)



ภาพ 1 แสดงความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์

Maslow เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่งมีลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือเป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการสารอากาศ น้ำและที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกาย ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) โดยความต้องการทางสังคม หมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวกับการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดย คนอื่น เพื่อสนองความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง ต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ผู้คนมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถทักษะและศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกต้องใจ ด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถ ของพวกเขาการเปิดโอกาสให้พวกเขาได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาค้นคว้าที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูงซึ่ง ความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวังแต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิด ความพึงพอใจ มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer (1969, pp. 142-175 อ้างอิงใน สิรินาตย์ กฤษณาธาร, 2552) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

2.1 ความต้องการที่จะดำรงชีวิต (Existence: E) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดีเป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุดิบเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือความต้องการผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน

2.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

3. ทฤษฎีความต้องการของ Cooper (1958, pp. 31-33 อ้างอิงใน นภารัตน์ พิมพ์เดช, 2561) กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ได้แก่ งานที่เขาสนใจอุปกรณ์ที่ดี สำหรับการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ตีรวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง

4. ทฤษฎีการจูงใจและค่ารักษา ของ Herzberg ที่ศึกษาถึงเรื่องของการจูงใจ โดยเสนอว่า มีปัจจัย 2 อย่างที่มีผลต่อการจูงใจ พนักงานให้ทำงาน คือ (ฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวี, 2560)

4.1 Hygiene Factors หรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงาน ถ้าขาดส่วนนี้ไป จะมีปัญหากับพนักงาน แต่ปัจจัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรง ซึ่งต้องประกอบด้วย

- 4.1.1 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits)
- 4.1.2 การบังคับบัญชา (Supervision)
- 4.1.3 สภาพการทำงาน (Work Condition)
- 4.1.4 สถานภาพในการทำงาน (Status)
- 4.1.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
- 4.1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations)
- 4.1.7 นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน (Policy)

จะเห็นว่าเงินเดือนรวมอยู่ในปัจจัยอนามัยนี้ด้วย Herzberg มองว่ามีเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ต้องมีและต้องจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของพนักงาน แต่การใช้เงินเดือน เป็นตัวจูงใจโดยตรงจะไม่ได้ผลในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

4.2 Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบไปด้วย

- 4.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 4.2.2 การได้รับความสำคัญ (Recognition)
- 4.2.3 ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (Responsibility)
- 4.2.4 ความน่าสนใจในงาน (Task Interest)
- 4.2.5 การเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

ปัจจัยจูงใจดังกล่าวข้างต้น เป็นปัจจัยที่ Herzberg มองว่าสามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงาน ดังนั้นการใช้เงินเพื่อจูงใจพนักงาน จะต้องมีวิธีการหรือเหตุผลในการจูงใจ ในความสำคัญของพนักงานนั้นเราสามารถให้การขึ้นเงินเดือนประจำปีตามผลงาน และการขึ้นเงินเดือนกรณีเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวบอกพนักงานได้ว่าเขากำลังประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งหมายถึงบริษัทได้เห็นความสามารถ และขึ้นเงินเดือนให้พนักงานที่มีผลงานดีเด่นสูงกว่าพนักงานที่ทำผลงานด้อยกว่าและแจ้งพนักงานให้ทราบถึงเหตุผลในการขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ส่วนปัจจัยเรื่อง

ความรับผิดชอบ ก็สามารถให้การเลื่อน ตำแหน่งเป็นตัวอย่างให้พนักงานทราบว่าเขาต้องมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น มีงานที่ท้าทายมากขึ้น ซึ่งในส่วนนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเงินโดยตรง ส่วนปัจจัยด้านการเจริญเติบโตในบริษัท บริษัทที่ต้องทำการออกแบบ Career path ซึ่งเป็นเส้นทางสายอาชีพของพนักงานที่เข้ามาทำงานในบริษัทให้พนักงานทราบว่าเขามีโอกาสเติบโตเจริญเติบโตในงานได้มากน้อยแค่ไหน และในการเลื่อนระดับแต่ละครั้งก็ควรจะมีการปรับเงินเดือนให้ตามความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม

5. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

Greedisgoods (2561, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง McGregor' s Theory X and Theory Y ว่าข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับผู้คนแบ่งเป็นสองสมมุติฐานคือ Theory X และTheory Y ซึ่งเป็นนการเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนี้

Theory X McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับผู้คนว่าจะมีลักษณะโดยทั่วไปคือจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส ขาดความกระตือรือร้น และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น ดังนั้นการบริหารคนที่ไม่ชอบการทำงาน เพื่อให้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Forced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าวและอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ

ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับพนักงานทฤษฎี X คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ กิจการร้าน ใช้วิธีควบคุมงานใกล้ชิด พยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงาน อยู่แต่จะจับผิด จะปิดพ्लิวเมื่อมีโอกาส ไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส

Theory Y McGregor ได้สรุปว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ และถือว่างานนี้เป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับพนักงาน หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม จึงจะสามารถจูงใจพนักงานได้การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ ไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การเปิดโอกาสหรือให้เสรีภาพแก่พนักงาน ได้มีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายมา จะสามารถทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับพนักงานทฤษฎี Y คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ักงาน ให้เสรีภาพแก่คนงาน พยายามเรียนรู้และปรับปรุงงาน ให้โอกาสทดลองริเริ่มและ

ทำงานด้วยตนเอง ใฝ่หาความรับผิดชอบ ควบคุมห่าง ๆ โดยกว้าง ๆ คร่าว ๆ สไตล์การบริหาร จะเป็นไปตามสมมุติฐานความเชื่อถือ

6. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอว่าความต้องการของ บุคคลผู้หนึ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่าง มากกว่าความต้องการอื่น คือ (McClelland, 1985 อ้างอิงใน โมลี สุทธิโมลิโพธ, 2563)

6.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement เขียนย่อว่า nAch) ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch Person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดีเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัว ดังนี้

6.1.1 ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง จึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้ตนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง

6.1.2 ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัย คาดว่าจะสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะเห็นว่าความสำเร็จมาจากเป้าหมายง่าย ๆ ไม่มีประโยชน์อะไร ขณะเดียวกัน ถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch Person)

6.1.3 ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้ เพราะต้องการใช้ข้อมูล ป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้นำทางในการไปสู่ความสำเร็จ ในครั้งต่อไป รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วย ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาว โดยการกระทำดังกล่าวมิได้มุ่งหมายที่จะเอาใจใครหรือทำให้ใครเสียหายแต่ที่แท้ก็เพื่อตอบสนองแรงจูงใจภายในของตน ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-Actualization) และผู้ที่มีความต้องการงอกงาม (Growth Needs) ในทฤษฎีของมาสโลว์และแอลเดอเพอร์ตามลำดับ

6.2 ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักที่สูง (nAff Person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนา ในการสร้างและรักษามิตรภาพ ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล นั่นคือเป็นคนที่รักใคร่ต่อผู้อื่นและต้องการได้ผลตอบแทนแบบเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายได้อย่างรวดเร็ว เก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยง

ความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้ที่มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) และผู้ที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ของทฤษฎีมาสโลว์และทฤษฎี อี อาร์ จี ตามลำดับ

6.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power เขียนย่อว่า nPow) ผู้ที่ต้องการอำนาจสูง (nPow Person) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น ผู้ที่ต้องการอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์ หรือสภาวะแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูง ผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันกล่าวคือบางคนต้องการอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหา ประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความต้องการอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ค่อนข้าง ใกล้เคียงกับความต้องการได้ทำดังใจปรารถนา (Self-Actualization) ตามทฤษฎี มาสโลว์มากที่สุด จากทฤษฎีนี้แมคเคิลส์แลนด์คาดว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบ และทำงานที่ตรงกับ ความต้องการของตนนั่นคือคนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (nAch Person) จะเหมาะกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขาย หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจอิสระของตนเองเนื่องจากงานเหล่านี้ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาส ให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff Person) มักมีแรงจูงใจต่องานประเภทงานบริการ สังคมงานลูกค้าสัมพันธ์เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ (nPow Person) มีแรงจูงใจสูง ที่ต้องการมีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์ หรืองานदानบริหารอย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของแมคเคิลส์แลนด์พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่สุด ควรมีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำมีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์กรเป็นต้น

McClelland ระบุว่าคนส่วนใหญ่ไม่ตระหนักว่าความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัยและทักษะของ บุคคลตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่น ที่ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการ

ด้านความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูงอาจมีผลงานเหนือกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงเมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์ เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประมวลได้ว่า หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือความรู้สึกของ บุคคล ที่มีต่อการรับเงินเดือนอัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยคือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานที่ทำงานในด้านความสะอาด สบาย สะอาดปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอและทันสมัย 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถของ บุคคล คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน โดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง 4) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานคือความรู้สึกของ บุคคล ที่มีต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 5) ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Desslers (1991 อ้างอิงใน ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ, 2550) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ และความสมดุลในชีวิต
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย

3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. การควบคุมดูแลอำนวยความสะดวกการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Kossen (1991 อ้างอิงใน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2550) เสนอว่ากระบวนการสนับสนุน

คุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าต่องาน
2. การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. การให้โอกาสในการสร้างสรรค์งาน
4. การมีการหมุนเวียนงาน
5. การมีการเปลี่ยนงานที่นำไปสู่งานที่ถูกต้อง
6. การให้คำชมเชยและการยอมรับ
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี
8. การให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องาน
9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน
10. การมีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

Kerce and Kewley (1993 อ้างอิงใน เศษฐา ไชยเดช, 2550) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิต

การทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจโดยรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 ค่าจ้าง
 - 2.2 ผลตอบแทน
 - 2.3 สิ่งแวดล้อมการทำงาน
 - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า
 - 2.5 ความมั่นคงในงาน
 - 2.6 เพื่อนร่วมงาน

- 2.7 สิ่งแวดล้อมมกายภาพ
- 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ
- 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ
- 2.10 การนิเทศงาน
- 2.11 โอกาสในการเจริญของงานและการพัฒนาส่วนบุคคล
- 3. คุณลักษณะงานในด้านต่าง ๆ คือ
 - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ
 - 3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน
 - 3.3 ความสำคัญของงาน
 - 3.4 ความมีอิสระในการทำงาน
 - 3.5 ข้อมูลย้อนหลังของงาน

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างอิงใน ลักคณา โยคะวิสัย, 2550) เสนอความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเกณฑ์อยู่ 5 ประการ ได้แก่

1. การสร้างความปลอดภัยในที่ทำงาน จัดเวลาการทำงานอันเหมาะสมและมั่นคงในหน้าที่การงาน
 2. ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนบุคคล และในกลุ่มของคนงาน
 3. เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้แรงงานมีตัวแทนของตนในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหารและให้พนักงานในระดับล่าง มีส่วนร่วมมากขึ้น
 4. สร้างความสุขในการทำงาน โดยปรับระบบการทำงานแบบใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ยากขึ้น อันจะเป็นการทำทหายความสามารถของคนเหล่านั้น และให้ความสนใจแรงงาน ในเรื่องทางสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น
 5. รับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวของ บุคคลเหล่านั้นให้การยกย่องทางสังคม ให้มีเวลาว่างเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิต และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- Skrovan (1983 อ้างอิงใน เศรษฐา ไชยเดช, 2550) เสนอว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. การพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงานและด้านชีวิตซึ่งสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของ บุคคล
2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การได้รับความรู้สึกที่ดีในสภาพการทำงานและบทบาทและหน้าที่

3. ภารกิจประจำวัน (Daily Practice) คือการทำงานที่ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเคารพ ได้รับเกียรติยศ และได้รับความร่วมมือ

Walton (1973 อ้างอิงใน วินัย หาญพรหม, 2552) เป็นหนึ่งคนที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของ ผู้คนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองของความต้องการและความพึงพอใจของ บุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการใช้ชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ทำงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and Security) ควรให้ความสนใจให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของ บุคคล (development of Human Capacities) คือ การพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการทำงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่มีรวมทั้งความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ทำงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ(constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับความคิดเห็นทางความคิด มีการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้มีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมระหว่าง การใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

Huse and Cummings (1985 อ้างอิงใน จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว, 2556) ได้สรุปองค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) ค่าถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบ ก็เกี่ยวข้องกับ ฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการสิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือนและค่าครองชีพ ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งต้องมีแผนระวางที่ดีด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงานรวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งงาน รวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับ

ศักยภาพการทำงาน และความสามารถของแต่ละบุคคล ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัด กิจกรรมร่วมกัน และการทำงานนี้เป็นทีมทั้งที่อยู่สายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงานมีส่วนช่วย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ดี มีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงานวิธีปฏิบัติงานและ แผนที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องอีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดง ความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัว เพื่อความผ่อนคลายและมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำ ประโยชน์กับสังคม และชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ส่วนไหนขององค์กร

Huse and Thomas (1980 อ้างอิงใน พัชรี จันทรชิว, 2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Compensation) ค่าจ้าง ที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความ ยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) สิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงาน อย่างหนึ่งด้วยเช่น อุณหภูมิความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน ที่เพียงพอจะมีผลต่อความพอใจในงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ใน สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริม สุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงกลิ่น และการรบกวนทางสายตา สิ่งแวดล้อม ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้น จากการทำงาน ของตน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ มีความประพฤติ

ดีเข้ามางานในองค์กรนั้นมิได้เป็นหลักประกันความแน่นอนว่าเขาจะอุทิศความรู้ความสามารถทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กรเสมอไป องค์กรจะต้องมีมาตรการอื่น ๆ ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความสุขและต้องการอยู่ในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า เช่น การให้ประโยชน์เกื้อกูล การเลื่อนตำแหน่งฐานะ การเลื่อนเงินเดือน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth Security) ควรจะได้ให้ความสำคัญต่อ

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในงานของตนการส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการทำงานบุคคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงประกอบด้วยเสมอจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสเจริญเติบโต มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

4.4 การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งนั้นเกี่ยวข้องกับการสรรหาและการเก็บรักษาบุคลากรไว้ การเลื่อนตำแหน่งจึงมุ่งแสดงให้เห็นถึงความสนใจ และความปรารถนาดีต่อบุคลากรอย่างแท้จริง โดยมุ่งที่การบำรุงขวัญบุคลากรเป็นประการสำคัญ

4.5 การออกจากงาน การที่บุคคลได้รับประสบการณ์หลาย ๆ อย่างของความพอใจและความไม่พอใจต่องานจะทำให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงตนเองและสิ่งแวดล้อมจะเป็นที่มาของปัญหาได้ ถ้าประสบการณ์ของการทำงานนี้เป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจบุคคลจะมีปฏิกิริยา ได้หลายลักษณะ เช่น หลีกหนีหรือลดการมีสัมพันธภาพกับสิ่งที่เป็นที่มาของ บุคคลกับความพอใจในงาน จะชี้ให้เห็นว่าความสำคัญของความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการลาออกจากการทำงาน การขาดงาน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเอง มีคุณค่าจะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าคุณชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตนกล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นมีความรู้สึกว่าคุณไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กรและมีความรู้สึกว่าคุณการที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ประสิทธิภาพในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียวแต่ยังมีปัจจัยอื่นอีกเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตร

และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การหากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์การมีหลักการมีความยุติธรรมและมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมืออย่างดี ในทำนองเดียวกันหากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงานก็จะต้องดำเนินในทางส่งเสริมชักจูงและสร้างความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องให้ความใส่ใจในความเป็นอยู่ ผลประโยชน์ และปัญหาพนักงาน จะต้องสร้างความเข้าใจและสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นที่จะผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ให้ความสำคัญเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญกันทุกอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นบุคคลระดับใดขององค์การ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) การปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของ บุคคลและเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ การวางแผนชีวิตในการดำเนินงานการแบ่งเวลาการจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) องค์การเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายร่วมกันจัดทำกิจกรรมขึ้น ในนามของหน่วยงานเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการที่บุคคลจะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในการทำงาน ถ้างานนั้นทำให้เขามีชื่อเสียง มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นงานบริการชุมชน หรือบริการสังคมอีกทั้ง บุคคลจะต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม ถ้าลักษณะกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของของตน ได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลต่อ (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติมีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายได้

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากแนวคิดของนักจิตวิทยาและนักการศึกษา ที่เคยศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มาสังเคราะห์รวมกันเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ในการสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผลของการสังเคราะห์ เป็นดังตาราง ดังนี้

ตาราง 1 แสดงตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1975)	Huse and Cummings (1985)	Huse and Thomas (1980)	เชษฐา ไชยเดช (2550)	ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550)	ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต (2550)	ลักคณา โยคะวิสัย (2550)	ความถี่
1. ค่าตอบแทนเหมาะสมและเป็นธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
5. การทำงานร่วมกัน (การทำงานเป็นทีม)	✓	✓	✓	✓			✓	5
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	✓		✓					2
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
8. ความสัมพันธ์กับสังคม	✓		✓				✓	3
9. ลักษณะของการบริหารงาน					✓	✓		2
10. ลักษณะของงาน			✓	✓	✓			3

ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะ สอดคล้องกันนี้เป็นส่วนใหญ่ โดยสรุปจากแนวคิดของ Walton (1975); Huse and Cummings (1985); Huse and Thomas (1980); เชษฐา ไชยเดช (2550); ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550); ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต (2550); ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิต

การทำงานที่คล้ายคลึงกัน โดยผู้วิจัยได้สรุปคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จำนวน 6 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม
2. ด้านสภาพการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
6. ด้านการทำงานร่วมกัน

เกณฑ์บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ดังนี้ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีทฤษฎีลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการอื่น ๆ มาบูรณาการเป็นเนื้อหาสาระหลักในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมโดยมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

ความหมายด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ค่าตอบแทนนั้นเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

Walton (1975, pp. 12-16) กล่าวว่า ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่ลักษณะคล้ายกัน ค่าตอบแทนตามกฎหมายไทย เรียกว่า ค่าจ้าง และสวัสดิการตามความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้คำนิยามของค่าจ้างว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาที่ปกติของการทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ และรวมถึงเงิน หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานในวันลาด้วย

Huse and Cummings (1985, p 235) กล่าวถึง ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับ มีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

Werther (1996, p 22) กล่าวถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการค้ำจุนงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับ ผลผลิตของพวกเขา

Byars and Rue (1997, p. 533) กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับ โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ค่าจ้าง 2) เงินเดือน 3) โบนัส หรือรางวัลหมาจ่า 4) ผลประโยชน์อื่น ๆ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551, หน้า 14) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกของลูกจ้างชั่วคราว รายปีต่อการได้รับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ชนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่ครูได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงาน หรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2558) ได้ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน (Compensation) คือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงิน หรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยการกำหนดค่าตอบแทนมีหลักการที่สำคัญหลายประการดังนี้

1. หลักความพอเพียง (Adequacy) การกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นความรับผิดชอบทางสังคมอย่างหนึ่งของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย กล่าวคือพอเพียงแก่การดำรงชีวิต หรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ การกำหนดค่าตอบแทนตามหลักความพอเพียงนี้เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ได้

2. หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน

และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ หลักความเป็นธรรมอาจจำแนกเป็น 3 ประการคือ

2.1 ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) ภายในองค์การเดียวกันนั้น งานที่มีระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบในระดับเดียวกัน ก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน หรือที่เรียกว่า “เงินเท่ากันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน” (Equal Pay for Work of Equal Value)

2.2 ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) การกำหนดค่าตอบแทนให้สามารถดึงดูดบุคลากรคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความเป็นธรรมภายนอก กล่าวคือค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาด แรงงาน โดยอุปสงค์ และอุปทาน ของตลาด แรงงานมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดค่าจ้างแรงงานในตลาด ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่างานหลายงานที่ประเมินค่าของงานแล้วอยู่ในระดับเดียวกัน แต่หากต่างสาขากันการกำหนดอัตราค่าตอบแทนอาจแตกต่างกันได้ เพราะความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ นั้นแตกต่างกัน แรงงานในสาขาที่เป็นที่ต้องการมาก และมีการผลิตที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดค่าตอบแทนย่อมสูงกว่าสาขาอื่น เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การในการที่จะสามารถสรรหาคนเก่งคนดีให้เข้ามาทำงานในองค์การ

2.3 ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ยังต้องพิจารณาเป็นรายบุคคลด้วย เช่น ในระหว่างผู้มีวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้นั้น ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคลยังอาจพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย หรือหากมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือหน้าที่นั้นโดยตรงก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่บรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

3. หลักความสมดุล (Balance) การกำหนดค่าตอบแทนที่สมดุลอาจพิจารณาได้หลายประการเช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคล กับรายจ่ายด้านอื่น ๆ เช่น รายจ่ายลงทุน รายจ่ายชำระคืนต้นเงินกู้ เป็นต้น นอกจากนี้ ความสมดุลยังอาจหมายถึงความสมดุลในสัดส่วนของเงินเดือนกับสวัสดิการและความสมดุลระหว่างเงินกับงาน

4. หลักความมั่นคง (Security) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งรวมถึงสุขภาพและความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานด้วย เช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย ตลอดจนการให้

สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตการให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

5. หลักการจูงใจ (Incentive) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และทำงานอย่างเต็มความสามารถความสามารถของแต่ละบุคคลด้วยเช่น การกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีการให้เงินรางวัลประจำปี (Bonus) การให้ค่าตอบแทนในลักษณะเบี้ยขยัน (Commission) สำหรับบางลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างที่จูงใจ เช่น การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง และแข่งขันกันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

6. หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทน ต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนด และเหมาะสมกับความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ในแต่ละปีด้วยเพื่อให้ต้นทุนของการดำเนินงานอยู่ในขอบเขต และยังสามารถขยายกิจการเพื่อความก้าวหน้า ขององค์การได้

กิงพร ทองใบ (2560) กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัลทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่องค์การหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนการบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การพัฒนานโยบายการวางแผน การจัดรูปร่างและการนำนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนไปปฏิบัติตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

จากแนวคิดดังกล่าวของค่าตอบแทน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความเป็นธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี และเงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม

ความสำคัญด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

การจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการทำงานได้เต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดความร่วมมือร่วมใจ และมีความรักในองค์กรนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น การจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง

ขององค์การและจะต้องปฏิบัติด้วยความเหมาะสม ถูกต้อง และเป็นธรรม มิฉะนั้นแล้วอาจจะ เป็นจุดที่ก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาได้โดยง่ายต่อไป Walton (1975, pp. 99-100) กล่าวถึง ความสำคัญของค่าตอบแทนว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ที่เป็นมาตรฐานทางสังคมและจะทำให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2550 อ้างอิงใน นิตพรว บัญญัติ 2553, หน้า 28) กล่าวถึงความสำคัญค่าตอบแทนว่าค่าตอบแทนสามารถบ่งบอกถึง คุณภาพชีวิตได้ เพราะว่าบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งมั่นทำงาน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตนั้นจะพิจารณาในเรื่อง ความเพียงพอ ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน และพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะ การทำงาน คล้าย ๆ กัน

กันตยา เพิ่มผล (2550, หน้า 133) กล่าวถึง ความสำคัญด้านค่าตอบแทนว่า ผลตอบแทน มีความหมายต่อความเท่าเทียมกันของคนสังคมของคนทำงาน ซึ่งมักจะ เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ถ้าค่าตอบแทน ที่ได้รับเท่ากันก็จะเกิดความพึงพอใจ ในงานนั้น แต่ถ้าหากได้รับไม่เท่าเทียมกันก็จะเกิดความ ไม่พึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานก็จะช่วยให้คนรู้สึกว่ามีชีวิตที่มีคุณภาพและคุณค่า

ผจญ เฉลิมสาร (2555, สืบออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญด้านค่าตอบแทนว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิต อยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเทียบกับงาน หรือองค์การ อื่น ๆ ด้วย

นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) ความสำคัญของค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่ที่สามารถนำมาใช้แลกเปลี่ยนเพื่อตอบสนอง ความต้องการพื้นฐานตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งตน กับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการ ดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่ที่สามารถนำมาใช้แลกเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มี ลักษณะคล้ายคลึงกัน

ขอบข่ายด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

จากการศึกษาและค้นคว้าทางด้านขอบข่ายด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้มีผู้กล่าวถึงขอบข่ายด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมไว้ ดังนี้

Walton (1975, pp. 101-102) กล่าวถึงลักษณะของค่าตอบแทน ได้แก่

1. รายได้ที่เพียงพอคือรายได้ที่ได้จากการทำงานเต็มเวลาสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความพอเพียงทางสังคมหรือสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับรายได้
2. ค่าตอบแทน หรือชดเชยที่เป็นธรรม คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานประเภทอื่น

Harzberg (1974, pp. 113-115) กล่าวถึง ลักษณะของค่าตอบแทนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) สภาพการทำงาน 4) ความมั่นคงในงาน

Decenzo and Robbin (2001, p. 20) กล่าวถึง เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่อง ดังนี้

1. ค่าตอบแทน คือการกำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบหรือวิเคราะห์งานตั้งแต่วิธีการง่าย ๆ ไปจนถึงซับซ้อน นอกจากนั้นต้องให้เกิดความเป็นธรรม การกำหนดเงินเดือน เกิดจากมิติต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงาน ความรับผิดชอบ ความพยายาม และการตรวจสอบ ไม่ใช่ลักษณะส่วนบุคคล
2. ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง คือการจัดผลประโยชน์ให้ตรงกับความต้องการและเพียงพอของพนักงาน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการและการใช้จ่ายของพนักงาน

ชาญชัย อาจิสมาจาร (2550, หน้า 133) กล่าวถึง ลักษณะของค่าตอบแทนว่า ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) การดึงดูดและรักษาไว้ซึ่ง บุคคลที่มีความสามารถ 2) การจูงใจให้บุคคลทำงานสุดความสามารถ 3) การก่อให้เกิดสิ่งจูงใจในความเติบโตของความสามารถในการปฏิบัติงาน 4) พัฒนาความมั่นใจของบุคลากรต่อองค์การ

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2550, หน้า 274-275) กล่าวถึง หลักการพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับทั้งสองฝ่ายขององค์การและฝ่ายพนักงาน มีดังนี้

1. หลักความยุติธรรม เมื่อองค์การได้รับประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิผล ก็สมควรตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างคุ้มค่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ก็จะได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรม

2. หลักความพอเพียง องค์การควรจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามมีอัตราขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานที่กฎหมายกำหนดไว้ และให้เพียงพอกับมาตรฐานการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งฝ่ายองค์การจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยเคร่งครัด

3. หลักความสมเหตุสมผล การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจเป็นการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานในแต่ละระดับโดยพนักงานระดับเดียวกันก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน

4. หลักความสามารถในการจ่าย การที่องค์การจะจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานในอัตราใดจะต้องพิจารณาว่าองค์การนั้นมีทรัพยากรทางการเงินเพียงพอที่จะจ่ายให้พนักงาน

5. หลักความสม่ำเสมอ องค์การจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอตามที่ตกลงกันได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและวางแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมั่นคง

6. หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนควรมีลักษณะจูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างประสิทธิภาพ องค์การสมัยใหม่ที่มีการกำหนดแผนกลยุทธ์มักใช้หลักการนี้ในการจูงใจพนักงานให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับทิศทางที่องค์การกำหนดไว้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง การจ่ายค่าจ้าง ในลักษณะเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวซึ่งเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล มีสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ในตำแหน่งเดียวกันซึ่งมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ด้านสภาพการทำงาน

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญและขอบข่ายด้านสภาพการทำงาน โดยมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

ความหมายด้านสภาพการทำงาน

การดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน ได้รับผลกระทบอย่างมากจากสภาพแวดล้อม องค์กรอาจประสบความสำเร็จ เจริญเติบโตและก้าวหน้าได้ หากสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Walton (1975, p. 93) กล่าวถึง ความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

Huse and Cummings (1985, pp. 235–238) กล่าวถึง ความหมายของ สภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อม ทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้ กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 44) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ หมายถึงสถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่ง ที่อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

ประทุมพร ทองอิฐ (2551, หน้า 6) กล่าวถึง ความหมายของสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงานที่มีต่อสถานที่ ทำงานในด้านความสะดวกสบาย สะอาด ปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความ ปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและ ทันสมัย

กนกวรรณ ครุฑปักยี่ (2552, หน้า 22) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่สะดวกปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ หมายถึงสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความสะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียง และอากาศ มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอต่อการใช้งานและ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งการมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

สรุปเกี่ยวกับลักษณะสภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการครู เกิดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์การมีความปลอดภัย เหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และได้รับการดูแลบำรุงรักษาพร้อมปฏิบัติงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน การเดินทางไป-กลับระหว่างที่พักกับโรงเรียน มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และมีการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ความสำคัญด้านสภาพการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญด้านสภาพการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครู มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญ ไว้ดังนี้

Walton (1975, p. 94) กล่าวถึง ความสำคัญของสภาพการทำงานว่า สภาพการ ทำงานของ บุคคลนั้น ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ ปลอดภัย และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ Huse & Cummings (1985, pp. 237–

238) กล่าวถึง ความสำคัญของสภาพการทำงานว่า สภาพการทำงานความสะอาดของสถานที่ทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลต่อความพอใจในงาน

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2550) กล่าวถึง ความสำคัญของสภาพการทำงานว่า ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมทางกายภาพ

ประเจิด สุขแก้ว (2552, หน้า 4) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพการทำงาน ได้นำกิจกรรม 5ส ประกาศเป็นนโยบายรัฐบาล เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มพูนประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสำนักงานและความปลอดภัยในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี จึงนำกิจกรรม 5ส มาใช้เป็นพื้นฐานในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่ต้องปฏิบัติตามกิจกรรม 5สอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นความเป็นระเบียบเรียบร้อย ลดค่าใช้จ่าย และความสูญเปล่าต่าง ๆ ในทุกหน่วยงาน

วิฑูรย์ ลิมาโชคดี (2555, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของสภาพการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งในทางเลือกที่ทำให้ทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ดังนั้น การทำงานได้อย่างปลอดภัยจึงเป็นยอดปรารถนาของทุกคน ทั้งในระดับที่รู้ตัว และระดับที่อยู่ลึกในจิตใต้สำนึก เรื่องของความปลอดภัยในชีวิตนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ หรือทฤษฎีการจูงใจของอับราฮัม มาสโลว์ ในลำดับขั้นที่ 2 เรื่องความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เรื่องความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปความสำคัญด้านสภาพการทำงานได้ว่า คือสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน สภาพการทำงานมีผลต่อคุณภาพงาน ดังนั้น สภาพการทำงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

ขอขยายด้านสภาพการทำงาน

จากการศึกษาและค้นคว้าทางด้านขอขยายด้านสภาพการทำงาน ได้มีผู้กล่าวถึงขอขยายด้านสภาพการทำงาน ไว้ดังนี้

Maslow (1975, p. 8) กล่าวถึง ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่สำคัญของมนุษย์ที่ต้องการให้ตนเองปลอดภัยในชีวิต โดยการหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อาจเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อให้มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปลอดภัยในการทำงานให้แก่บุคคล

Walton (1975, pp. 95–96) กล่าวถึง ลักษณะสภาพการทำงาน ได้แก่

1. ชั่วโมงการทำงานที่มีความเหมาะสม มีการบังคับใช้ว่าหากเลยช่วงเวลางานปกติมาตรฐานแล้ว จะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ
2. ข้อจำกัดด้านอายุ ซึ่งจะนำมาใช้เมื่องานมีแนวโน้มที่จะทำลายสวัสดิการของบุคคลก่อนหรือหลังอายุปีใดปีหนึ่ง

Milton (1981, pp. 165–168) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมการเมืองและเศรษฐกิจ (Incentive Providing Environment) จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จากการศึกษาพบว่า คนงานที่อยู่ในชนบทจะไม่มี ความแตกต่างด้านค่านิยมไปจากคนที่อยู่บนพื้นฐานปานกลาง แต่คนงานที่มาจากเมืองจะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2. ลักษณะอาชีพ (Occupational Characteristic) ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์กับระดับอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงินและความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียนช่างฝีมือพนักงานบริการและชาวนา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกร มีความพึงพอใจต่องานของคนในระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน (Organization Environment) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางหรือศูนย์กลาง และลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ (Decision Making Style) แบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง (Conflict Management Style) ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

4. เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงานการสร้าง ความพึงพอใจ สร้างโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5.งานและสิ่งแวดล้อมของงาน (Job and Job Environment) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ด้านความคิดสร้างสรรค์การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากน้อยของงานความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และความซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ธัญญา ผลอนันต์ (2550, หน้า 74-75) กล่าวว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ 1) การกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายเรื่องสิ่งแวดล้อม 2) จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม 3) วิเคราะห์และค้นหาลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4) ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัยที่ดี 5) จัดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพมาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือบรรยายให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องทราบ 6) จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด 7) จัดกิจกรรม 5ส คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย เพื่อให้พนักงานตระหนักและร่วมรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 8) จัดหน่วยฝึกและซ่อมฉุกเฉินไว้รับสถานการณ์เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้น 9) จัดการฝึกซ้อมการอพยพพนักงานกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้และ 10) จัดให้มีการศึกษาเพื่อปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัย โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม

อุบลรัตน์ หินอ่อน (2550, p. 41) กล่าวถึง ลักษณะสถานที่ทำงาน ได้แก่ การเกิดความพึงพอใจในบรรยากาศในการทำงาน การมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสม สถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมในขณะที่ปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาและปรับปรุงงาน ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์การต้องมีทั้งความปลอดภัยเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและได้รับการดูแล

บำรุงรักษา พร้อมกับปฏิบัติงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน การเดินทาง ไปกลับระหว่างที่พักกับโรงเรียนมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและมีการตรวจสุขภาพ ประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูดังนี้

ความหมายด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

การพัฒนาบุคคลเป็นการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า เป็นการเสริมสร้าง บำรุงขวัญ และเป็นปัจจัยให้คนทำงานอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

Walton (1975 pp. 15-16) กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาความสามารถของ บุคคล หมายถึง ลักษณะงานที่เพิ่มความเติบโตและความมั่นคงให้แก่คนทำงาน นอกจากงาน จะช่วยเพิ่มความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ทำงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคง ในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน ในการ พัฒนาความสามารถของ บุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของ บุคคล เป็นสิ่งที่จะบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่โดยการพัฒนา ความรู้และทักษะที่จะทำให้งานมีคุณภาพในด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความรู้และทัศนะ ภารกิจทั้งหมดของงานและการวางแผนงาน

Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนา ความสามารถของ บุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของ ตนเอง โดยพนักงานมีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองด้วยการฝึกอบรม และเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานของพนักงานได้ด้วยความชำนาญจากงานที่ทำอยู่จนเกิด ทักษะความชำนาญในการทำงานอย่างสูง และนำกลับไปพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ ยิ่งขึ้นไป

Dubrin and Ireland (1993, pp. 15-16) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนา ความสามารถของ บุคคล หมายถึง การมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อองค์การ ที่อยู่ และเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความสามารถในการทำงาน

กนกวรรณ ครูทบทวี (2552, หน้า 32) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนา ความสามารถของบุคคล หมายถึง การพัฒนาความสามารถของ บุคคลเป็นกระบวนการที่ต้อง

ทำอย่างต่อเนื่อง และครูควรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ได้รับโอกาสจากผู้บริหาร ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนา ไปอย่างรวดเร็ว ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม เพื่อจะได้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทร นามโคตรศรี (2553, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยให้ ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ มีการวางแผนการทำงาน ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ นำความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ และได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน

วิภู พิทักษ์วงศ์ (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครู เกิดความรู้ความสามารถ และสามารถพัฒนาโรงเรียนและเป็นประโยชน์ต่อตนเองได้อย่าง ต่อเนื่อง

จากความหมายของการพัฒนาความสามารถของบุคคล สรุปได้ว่า การพัฒนา ความสามารถของบุคคลเป็นการส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วย ให้ข้าราชการครูเกิดความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองและ สถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง เกิดจากการให้ครูได้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ นำความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถและรับผิดชอบที่สูงขึ้น และได้รับโอกาสจากผู้บริหาร ในการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคล

บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์การที่จะพาองค์การไปสู่ ความเจริญก้าวหน้า ฉะนั้น การมีบุคลากรที่มีความพร้อมในทักษะต่าง ๆ สิ่งหนึ่ง คือการที่ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเทคนิคเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มีการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีความสำคัญ และจำเป็นยิ่งต่อองค์การซึ่งนักวิชาการกล่าวถึง ความสำคัญไว้ ดังนี้

Walton (1975, pp. 22–27) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคล ว่าพนักงานจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าขององค์การวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ของพนักงาน

Huse and Cummings (1985, p. 35) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของ บุคคลมีความจำเป็น ซึ่งงานที่สมควรเอื้อต่อโอกาสที่จะใช้ประโยชน์อื่น ๆ และทำให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้มีผลต่อการได้มีส่วนร่วมและรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และมีความรู้ที่ท้อแท้เกิดขึ้นจากการทำงานของตน

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 15) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของ บุคคลว่า ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือทักษะ และความรู้ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกรู้ว่าตนเอง มีคุณค่า และความรู้สึกท้อแท้จากการปฏิบัติงานของตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2550, หน้า 314) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของ บุคคลว่า เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มนุษย์จะได้รับการพัฒนา โดยได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจให้มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ผลิตความคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานในความรับผิดชอบในหน้าที่ให้ก้าวหน้า

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2552, หน้า 28) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของ บุคคลว่า มุ่งพัฒนาใน 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาคนเพื่อให้เรียนรู้งานของตนเองและรู้จักการแก้ไขปัญหาในงาน ซึ่งทำได้โดยการฝึกอบรมและการศึกษา 2) พัฒนาคนเพื่อให้เรียนรู้วัฒนธรรมขององค์การ 3) เพื่อให้เป้าหมายของคน และองค์การเป็นเป้าหมายเดียวกัน อีกทั้งช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานด้วย

จากความสำคัญ ของด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพของ บุคคลเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะในช่วงระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ในองค์การเทคนิค และวิธีการสมัยใหม่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ โดยหน่วยงานควรจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะสามารถเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้กับองค์การได้อีกทางหนึ่ง

ข้อบ่งชี้ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

จากการศึกษาและค้นคว้าทางด้านข้อบ่งชี้ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล ได้มีผู้กล่าวถึง ข้อบ่งชี้ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล ไว้ดังนี้

Walton (1975, p. 15) กล่าวว่า ในการวัดการพัฒนาสมรรถนะของ บุคคลพิจารณา จากองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง ทำให้บุคคล รู้สึกว่างานที่ทำท้าทายความสามารถของตน ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และได้ ขยายขีดความสามารถในการทำงาน

2. สารสนเทศที่เด่นชัด คือบุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักสรรหาสารสนเทศเกี่ยวกับ กระบวนการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3. การวางแผน บุคคลที่มีสมรรถภาพดีต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ

Dessler (1991, p. 133) ได้กล่าวถึง ลักษณะการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคคลไว้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การอบรมพนักงานใหม่ (Preservice Training) เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิด ความแน่ใจว่า พนักงานใหม่มีความรู้ และทักษะตามที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานตามข้อกำหนด ในรายละเอียดของงานในตำแหน่งนั้น ๆ

2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไข (Inservice Training) รายละเอียดดีหรือผล การปฏิบัติงานของพนักงานจากการประเมินค่า จะทำให้ทราบปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ซึ่งฝ่ายจัดการจะให้ข้อเสนอแนะและจัดการฝึกอบรมให้

3. การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On-Job Training) โดยทั่วไปมักจะเรียกการ ฝึกอบรมว่า เป็นการพัฒนาหรือการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งให้บุคคลได้เพิ่มประสิทธิผลของ องค์การหรือหน่วยงานในระยะยาว อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมกับการพัฒนา มีความแตกต่างกัน อยู่บ้าง เพราะการฝึกอบรมมาเป็นการพยายามขององค์การที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งของบุคลากร ในขณะที่การพัฒนานี้เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อปรับปรุง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะมิบทบาทและ ตำแหน่งในระดับใดก็ตาม

Mathieu and James (1991, pp. 127-133) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ช่วยพัฒนา ศักยภาพของ บุคคลมี 5 ลักษณะ คืองานที่ผู้ทำได้ใช้ความสามารถเฉพาะทางงานที่ผู้ทำ ยอมรับมีความสำคัญงานที่ได้รับผลย้อนกลับงานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงาน และงานที่ผู้

ทำงานได้ใช้ความสามารถหลากหลาย ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, pp. 207–208) กล่าวว่า รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถที่จะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. การฝึกอบรม จะเน้นการพัฒนามนุษย์เพื่อให้สามารถแยกแยะระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และจิตใจให้สามารถนำไปใช้ได้ในงานปัจจุบัน มีกระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้องและก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์การมีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ

2. การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ โดยการศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับความสามารถโดยส่วนรวมของบุคลากรทั้งสติปัญญา สังคม อารมณ์ มีการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาในที่ทำงานและการศึกษาจากภายนอกองค์การ

3. การวางแผนและพัฒนาอาชีพ มีวิธีการวางแผนและพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานกับพนักงาน เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความพร้อมทางด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับองค์การในอนาคต ทำให้พนักงานเกิดความรู้และแนวทางในการปฏิบัติงาน ที่เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพชัดเจน

สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล หมายถึง บุคคลได้รับอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความสามารถ ความรับผิดชอบ โดยใช้ความรู้ ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้ยังได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมศึกษาดูงานและนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงใช้ในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

ความหมายของด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ในการทำงาน บุคคลมิใช่มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า ความมั่นคงด้วยเสมอ มีผู้ให้ความหมายของด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนี้

Walton (1975, p. 15) กล่าวถึง ความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากงาน จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนนี่เป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

Maslow (1975, pp. 143-149) กล่าวถึง ความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้า ในการทำงาน หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเข้ามาบทบาทต่อพฤติกรรมมนุษย์ เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความมั่นคง ในการทำงานด้วย

นิตพร บุญหนัก (2553, หน้า 45) กล่าวถึง ความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้า ในการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายซึ่งดำรงไว้และช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถจากการปฏิบัติงานและเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่มั่นคง มีความก้าวหน้าและได้รับสวัสดิการที่ดี มีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าจากโรงเรียนและต้นสังกัด

สรุปได้ว่า การที่ครูพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มั่นคง ได้รับคำแนะนำ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของครูแต่ละฝ่าย และผลการปฏิบัติของท่านส่งผลต่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ความสำคัญของความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ความสำคัญของความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานนี้ มีผู้กล่าวถึงความสำคัญไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Walton (1975, pp. 22-27) กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่าการให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์การจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงานซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีการพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน เช่น 1) การวางแผนอาชีพ 2) การจัดการอาชีพ เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์การที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในงานอาชีพให้กับพนักงาน เป็นต้น

Maslow (1987, pp. 143-149) กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้า ในการทำงานว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง ดังนั้น เมื่องานนั้นทำให้ได้รับความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในงาน ก็จะทำมาซึ่งความมีชื่อเสียง

Dobrin and Ireland (1993, pp. 514–515) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

วรนาถ แสงมณี (2550, หน้า 12–17) กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า ความรู้สึกว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานต่อไปจนครบสัญญาตราบที่องค์การยังคงสามารถจ้างงานได้โดยพนักงานไม่ทำความผิดหรือไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยเท่าเทียมกันตามความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และชัดเจน ความรู้สึกต่าง ๆ นี้ มีผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจที่ช่วยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

นิตพร บุญหนัก (2553, หน้า 47) กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การตราบใดที่บุคคลรับรู้ว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความมั่นคง ทำให้มีความหวังว่าตนเองจะก้าวหน้า ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานย่อมลดลง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ครูในโรงเรียน ตราบใดที่ครูรู้ว่าโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความมั่นคง ทำให้มีความหวังว่าตนเองจะก้าวหน้าย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยเท่าเทียมกันตามความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และชัดเจน ความรู้สึกต่าง ๆ นี้มีผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจที่ช่วยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

ขอบข่ายด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษาและค้นคว้าทางด้านขอบข่ายด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ได้มีผู้กล่าวถึงขอบข่ายด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนี้

Walton (1975, pp. 31–32) ได้กล่าวว่า ในการทำงานพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการคือ

1. ขอร้องให้พัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรมการศึกษาต่อมิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป

2. เมื่อไปได้รับความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ แล้ว จะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อ

3. ขอร้องให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่น ๆ ในสังคม

4. ขอร้องให้จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่

Marsh and Mannari (1977, pp. 55-56) กล่าวว่า ความมั่นคงต่ออาชีพในองค์การประกอบด้วยสภาพในองค์การความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในการก้าวหน้าในงาน

Huse and Cummings (1985, pp. 237-238) กล่าวว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าควรจะให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องาน ในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

พะยอม วงศ์สารศรี (2550, หน้า 148) ได้กล่าวถึงหลักในการสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ วิธีนี้จะให้สอบเป็นเกณฑ์ตัดสินควรใช้ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีจำนวนมากและช่วยขจัดความลำเอียงได้

2. หลักอาวุโสและประสบการณ์ เป็นวิธีเลื่อนตำแหน่งแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมาเป็นเวลานานควรใช้เมื่อผู้มีสิทธิได้รับเลื่อนตำแหน่งมีคุณสมบัติเหมาะสมเท่าเทียมกันหมด

3. หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส มีการพิจารณาความรู้ความสามารถผนวกกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การโดยพิจารณาจากทะเบียนประวัติ บันทึกผลการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณของข้าราชการ

4. หลักระบบอุปถัมภ์ ตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกเครือญาติ ไม่ได้คำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้มีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่าง ๆ ตามที่ต้องการได้

นิตพร บุญหนัก (2553, หน้า 49) กล่าวว่า ลักษณะความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพครุมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน

ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพครุมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถ อีกทั้งมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาอย่างเป็นธรรม ตลอดจนให้การสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโต ในหน่วยงานของครูแต่ละฝ่ายเพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพครู

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูดังนี้

ความหมายด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Walton (1975, pp. 15-16) กล่าวถึง ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ว่าเป็นเรื่องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

Milton (1981, p. 171) กล่าวถึง ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าในการทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทุกคนย่อมต้องมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ

Huse and Cumming (1985, pp. 198-199) กล่าวว่า ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต โดยส่วนรวมมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2550) กล่าวถึง ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของ

ตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองในการพักผ่อนกับครอบครัวและทำกิจกรรมอื่น ๆ

สุนทร นามโคตรศรี (2553, หน้า 15) กล่าวว่า บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับตนเอง ครอบครัวและสังคม ควรมีส่วนในการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม

ผจัญ เฉลิมสาร (2555, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าในการทำงานต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

สรุปความสำคัญของด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือในการทำงานนั้นถ้าชีวิตกับการทำงานมีความสมดุลกัน มีการแบ่งเวลาการทำงาน การพักผ่อนที่เพียงพอให้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม และได้เลือกใช้ชีวิตในสิ่งที่ยอยากทำ หากจัดสรรเวลาทั้งหมดได้อย่างลงตัวและพอเหมาะ ชีวิตก็จะมีความสุขในทุกด้าน การทำงานก็จะประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครู เกิดจากการกำหนดและบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่อยู่ ลักษณะการทำงานมีแนวทางที่ชัดเจนส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกจากการทำงาน โดยผลจากการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัว

ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญ ไว้ดังนี้

Walton (1975, pp. 15–16) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ว่าเป็นเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ชีวิตในการปฏิบัติงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

Milton (1981, p. 171) กล่าวถึง ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าในการทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน มนุษย์ทุก

คนย่อมต้องมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ

Dubrin and Ireland (1993, p. 482) กล่าวถึง ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีความสำคัญ เพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต บุคคลจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว และถือเป็นความท้าทายขององค์การที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างสองสิ่งนี้

พระพะยอม กัลยาโณ (2552, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานว่า การทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้แก่หน้าที่การงานอย่างเอาเป็นเอาตายพร้อมกับคิดว่า การกระทำดังนี้ เป็นเรื่องที่ถูกต้องแล้ว แต่นั่นคือการกระทำที่โง่เขลาเป็นที่สุด ทุกคนมีเวลาวันละ 24 ชั่วโมงเท่า ๆ กัน แต่ผู้ใดที่ทุ่มเททั้งหมดให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะงานของตนเอง โดยไม่ยอมแบ่งเวลาให้แก่ผู้ใดแม้กระทั่งตนเองเป็นผู้ที่เขลาเบาปัญญาที่สุด หากบริหารไม่ได้แม้กระทั่งเวลา 24 ชั่วโมง ของตนเองในแต่ละวัน คนผู้นั้นจะบริหารอะไรไม่ได้ ทำไมจึงไม่แบ่งปันเวลาให้เสมือนหนึ่งการแบ่งปันกองเงิน ตามคำสอนของพระพุทธเจ้าบ้าง เพียงแต่แบ่งปันเวลาในแต่ละส่วนให้เหมาะสม เช่น 1) เวลา 8 ชั่วโมงสำหรับการทำงานเพื่อความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิต 2) เวลา 8 ชั่วโมงสำหรับการพักผ่อนเก็บเรี่ยวแรงไว้ต่อสู้กับหน้าที่การงาน และอุปสรรคในวันรุ่งขึ้น 3) เวลา 5 ชั่วโมง สำหรับการเดินทางเพื่อประกอบกิจกรรมต่าง ๆ 4) เวลา 2 ชั่วโมงสำหรับโลกส่วนตัวของตนเอง 5) เวลา 59 นาทีสำหรับดูแลและรักษาความสะอาดของที่อยู่อาศัยและช่วยเหลือสังคม 6) 1 นาทีของตนเอง ที่มอบให้กับคนที่รักและห่วงใย โดยไม่นำเวลาอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะเพียง 1 นาทีที่มีค่ามากเกินกว่าที่จะนับได้ในความรู้สึกของคนอื่น เวลาเป็นสิ่งที่ยุติธรรมที่สุดในโลกนี้ที่มีให้แก่มนุษย์ทุกคน มีเวลาวันละ 24 ชั่วโมง เท่า ๆ กัน ไม่มีใครมีเวลามาก และไม่มีใครมีเวลาน้อยไปกว่านี้ ที่มหาเศรษฐีหรือยากจนมีเท่าเทียมกัน ด้วยคำกล่าวที่ว่า ไม่มีเวลาจึงเป็นผู้ล้มเหลวในการบริหารเวลา 24 ชั่วโมงในแต่ละวันของตนเองอย่างสิ้นเชิงและใช้คำว่าไม่มีเวลาเป็นข้อแก้ตัว เพื่อปกป้องความล้มเหลวเรื่องเวลาของตนเอง ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจึงไม่ใช่ผู้ที่เก่งแต่ทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นผู้ที่รู้จักแบ่งสัดส่วนเวลาของตนเองได้อย่างลงตัวที่มีไว้สำหรับการงาน การพักผ่อน การเดินทาง มิตรภาพ ความรัก ความอบอุ่น ความห่วงใย และความเอื้ออาทรโดยไม่ขาดตกบกพร่อง แม้แต่สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิต นี้แหละคือมนุษย์ผู้ชาญฉลาดที่รู้จักใช้เวลา

พจนานุกรม (2555, สืบออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าในการทำงานต้องไม่ปล่อยให้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือใช้ชีวิตส่วนตัวย่างเพียงพอ

สรุปความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า ในการทำงานนั้นถ้าชีวิตกับการทำงานมีความสมดุลกัน มีการทำทุกสิ่ง ทุกอย่างพอเพียงเป็นหัวใจของการแบ่งเวลาการทำงาน การพักผ่อนที่เพียงพอการให้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม และได้เลือกใช้ชีวิตในสิ่งที่อยากทำ หากจัดสรรเวลาทั้งหมดเหล่านี้ได้อย่างพอเหมาะชีวิตก็จะมีความสุขในทุกด้านการทำงานก็จะประสบความสำเร็จ

ขอขยาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร พบว่า มีผู้กล่าวถึงขอขยาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานดังนี้

Walton (1975, p. 12) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานของ บุคคลนั้นควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของ บุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของ บุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนดำเนินชีวิตในการดำเนินการมีการแบ่งเวลา มีการจัดสรรส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของ บุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว

Davis and Newstrom (1995, p. 289) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานและองค์กรได้ ดังต่อไปนี้

1. ให้ความสนใจกับผลลัพธ์มากกว่าวิธีการสถานที่และเวลาที่พนักงานทำงาน
2. ให้ความสนใจกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานและเพื่อนร่วมงานด้วย โดยใส่ใจพวกเขา มีข้อผูกมัดทางสังคมอยู่บ้างหรือไม่
3. ส่งเสริมให้พนักงานหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการจัดการกับสิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550, pp. 37-38) กล่าวถึง แนวคิดในการบริหารเวลาว่าเป็นการวางแผนการใช้เวลาเป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่จะต้องทำไว้ล่วงหน้า ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับ

เป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ละด้าน ให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเทชีวิตในด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุขเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ลงตัวและเหมาะสม

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2555, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสามารถในการควบคุมตนเอง ในการทำงานต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดัน จากการถือเป็นทักษะสำคัญที่จะละเลยมิได้ ทั้งนี้เพราะสิ่งที่คาดหวัง อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ประกอบด้วยพฤติกรรม มีมาตรฐานส่วนตัวที่ชัดเจน ที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ และจริยธรรม กล่าวที่จะยอมรับ ความผิดพลาด มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

2. แรงขับส่วนตัว การตั้งสติ พยายามตั้งเป้าหมายในการทำงาน มีความกระตือรือร้นแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว

3. การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถสร้างความสมดุลกับชีวิตส่วนตัวด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมใดด้านหนึ่งมากเกินไป ดูแลสุขภาพกายและใจของตนเอง ตลอดจนใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานตั้งเป้าหมายของตนเอง ทั้งด้านชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

4. ความเข้าใจในตนเอง และการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพที่ชัดเจน ใช้จุดแข็งของตนเองให้เป็นประโยชน์

สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งลักษณะการทำงานมีแนวทางที่ชัดเจน ส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับรับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกจากการทำงาน โดยผลการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัว

ด้านการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายด้านการทำงานร่วมกันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ดังนี้

ความหมายของการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษาการทำงานร่วมกันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

Walton (1973, pp. 12-16) การที่พนักงานปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และมีการร่วมมือกันทำงานกับผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และทำงานโดยปราศจากอคติและการให้ร้ายซึ่งกันและกัน

House and Cummings (1985, pp. 199-200) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานนี้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

เชษฐา ไชยเดช (2550) การทำงานร่วมกัน คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Dignity) การได้รับรู้สึกที่ดีในสภาพการทำงาน บทบาท และหน้าที่ทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว

ฝ่ายบริหารการจัดเก็บภาษีสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ระนอง (2553, สี่ออนไลน์) การทำงานเป็นกลุ่มบุคคล (work team) คือการทำงานโดยบุคคลหลายคน ที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และมีการแบ่งสรรหน้าที่กัน แล้วแต่ละคนมีความพึงพอใจในหน้าที่ของตน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม (team work) คือ กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การทำงานร่วมกันของข้าราชการครู คือ การทำงานร่วมกันของข้าราชการครู กลุ่มของครูที่มีการทำงานร่วมกัน มีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน ได้รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในโรงเรียน

ความสำคัญของการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษาความสำคัญของการทำงานร่วมกันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2553, สื่อออนไลน์) การทำงานเป็นทีม ถือเป็นหัวใจหนึ่งในการทำงานร่วมกัน องค์กรไหน บริษัทไหน หน่วยงานไหน ที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีม ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้น บริษัทนั้น หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว

ฝ่ายบริหารการจัดเก็บภาษีสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ระนอง (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน 5 ด้าน ดังนี้

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ ๆ

ธีรยุทธ ตะวัน (2553, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ แล้วก็การปฏิบัติงานต่างก็ได้รับความพอใจในผลงานนั้น ๆ

อำนาจ แสงสว่าง (2553) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากทีมงานจะมีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ตามความสามารถและความชำนาญ เมื่อลงมือทำงานจะสามารถดำเนินงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน เนื่องจากสมาชิกในทีมงานจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือกันทำงาน โดยระดมกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ช่วยกันให้เพื่อนสมาชิกใน ทีมงานได้ความรู้และเทคนิคการทำงานให้รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ นอกจากนั้นสมาชิกในทีมงานสามารถช่วยหัวหน้าทีมงานในการควบคุมดูแลการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

3. ช่วยสร้างขวัญที่ดีในการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีความพร้อมเพียง ทั้งทางด้านกำลังความคิด กำลังกายและกำลังใจ สามารถรวมกันหรือผนึกกำลังกันได้ รวมเป็น จุดร่วมเดียวกันทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงในการทำงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงาน ที่ดี สมาชิกของทีมงานจะมีความรู้สึกสบายใจและเพลิดเพลินกับการทำงาน จึงก่อให้เกิดขวัญ ที่ดีในการทำงาน

4. ช่วยสร้างความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจกทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากมาย มีรายได้เพิ่ม มีกำไรเพิ่ม ฐานะของกิจการในหน่วยงานมีความ เจริญก้าวหน้า ทำให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ช่วยเพิ่มพูนความรู้สึกในการยอมรับนับถือในการทำงาน เนื่องจกทีมงานต้องมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคคลที่อยู่ในทีมงาน มีหัวหน้าทีมงาน ผู้ประสานงานของ ทีมงานผู้ปฏิบัติงานของทีมงาน ซึ่งสมาชิกในทีมงานจะต้องมีการยอมรับนับถือกันในเรื่อง ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ รวมถึงตัวบุคคลที่ร่วมทีมงานเพื่อการรับรู้ และมีความเข้าใจต่อกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานส่วนรวม

สรุป การทำงานร่วมกัน เป็นกลไกช่วยทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดผล ผลิตที่เพิ่มขึ้น คุณภาพของผลผลิตและการให้บริการในแง่ของการทำงานที่ดี เกิดการ คิดสร้างสรรค์และก็มีความริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างคุณภาพของงาน และองค์กรให้มีคุณภาพและมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นขบวนการทำงานที่ช่วยเสริมสร้าง บรรยากาศที่ดีให้เกิดความรัก ความสามัคคี น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีเครือข่ายสัมพันธ์ภาพ เกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน

ขอบข่ายด้านการทำงานร่วมกัน

การศึกษาขอบข่ายของการทำงานร่วมกันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญ ไว้ดังนี้

ธีรยุทธ ตะวัน (2553, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการทำงาน ร่วมกันการทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จนั้น ประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมาย ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับความต้องการ ของสมาชิกโดยส่วนใหญ่ของทีม

2. ผู้นำหรือหัวหน้าทีม เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม ของสมาชิกทุกคนประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผนและการตัดสินใจที่ดี และเป็น การตัดสินใจที่เกิดจากข้อสรุปของสมาชิกในทีม ไม่ใช่เป็นการเผด็จการความคิดของผู้นำเพียงคน เดียว

3. สมาชิกในทีม จะต้องเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการทำงานเป็นทีม ต่อไปเมื่อสมาชิกเข้าใจบทบาทจะต้องมีการสื่อสาร เป็นการสื่อสารแบบปิด ระดับบนสู่ระดับล่าง หรือระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน หรือในระดับเดียวกันจะต้องมีทุกทิศทางเลย การสื่อสารแบบปิดเพื่อทำให้ปัญหาต่าง ๆ ต้องยอมรับว่าการทำงานนี้จะต้องเกิดปัญหา จะแก้ไขปัญหาดังนั้นให้ลุล่วงและก็ให้คลี่คลายได้อย่างไร

4. การมีส่วนร่วม สมาชิกทุกคนจะต้องได้มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันร่วมกันของทีม

5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ กำหนดความรับผิดชอบเพื่อความชัดเจนในการทำงานร่วมกัน มีการประชุมปรึกษาหารือกัน แล้วมีการบริหารความขัดแย้ง หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งในทีมมักก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ สามารถมองเห็นปัญหาหลายแง่มุม ซึ่งในที่สุดก็สามารถเลือกข้อสรุปที่ดีที่สุด ความขัดแย้งในทีมมักต้องก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ใช่เป็นทางให้เกิดการทำให้ทีมงานแตกแยกไปหลาย ๆ ส่วน เวลาเกิดมีปัญหาขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ทำให้ทีมงานสลายไปเล็กน้อย โครงการนั้นก็ล้มเหลวไป

6. ความสามารถในการแก้ปัญหา ใช้หลักความร่วมมือร่วมใจ ร่วมกันคิดร่วมกันทำ เปิดใจและจริงใจกัน คือในลักษณะของการแก้ปัญหา

7. การประสานงานภายในทีมที่ดี เกิดความพอใจ การยอมรับ มีการส่งผ่านข้อมูลต่าง ๆ เกิดความชัดเจน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การทำงานจะเกิดผลสำเร็จตามมานั้นคือปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีมงาน แต่ละข้อก็มีความสำคัญ

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2553, สื่อออนไลน์) การทำงานเป็นทีมที่ดี คือ ทีมต้องทำงานร่วมกัน โดยทุกคนในทีมจะต้องทุ่มความคิด ทุ่มแรงกาย เพื่องาน เพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของคนคนเดียวแต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม ทีมที่ดีควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันในทีม เมื่อทีมมีประสิทธิภาพในการทำงานประโยชน์ที่ได้รับก็คือ การทำงานจะมีพลังอย่างมากมายมหาศาล ผลงานที่เกิดขึ้นจะมีมากมาย ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ การทำงานเป็นทีมที่ดี มักมีองค์ประกอบของทีมดังนี้ มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี มีสมาชิกที่มีคุณภาพมีความสามารถในการทำงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพมีภาวะผู้นำที่ดี

วชิราพร ชัยวรมุขกุล (2555, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องมีความสามารถที่แตกต่างกัน มีความรู้ และมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร สิ่งสำคัญของการเป็นทีมที่ดี คือ

1. สมาชิกในทีม การคัดเลือกสมาชิกในทีม เป็นสิ่งสำคัญและมีปัจจัยหลายอย่างในการฟอร์มทีมทีมหนึ่งขึ้นมา เช่น การเมืองในองค์กร การพยายามลดความผิดพลาดจากอคติ (bias) ต่อบางตำแหน่งงาน

2. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป้าหมายส่วนตัวของบุคคล ต้องล้อยไปตามเป้าหมายหลักของทีม มีความมุ่งมั่น และเป้าหมายเดียวกันซึ่งพุดง่าย แต่ทำได้ยากมาก

3. การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทีม ผู้นำมีบทบาทมาก ต้องสนับสนุนทุกอย่างทั้งเวลาและงบประมาณ เพื่อให้สภาวะแวดล้อมเอื้อและไปต่อได้

สรุป การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในการทำงานของโรงเรียน โรงเรียนไหนที่มีทีมงานที่เข้มแข็ง ย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น

บริบทของโรงเรียนและผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4

สภาพทางภูมิศาสตร์

ขนาดและที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตั้งอยู่เลขที่ 17 หมู่ 20 ตำบลเวียง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีพื้นที่เขตบริการการศึกษาประกอบด้วยท้องที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเทิง อำเภอเชียงของ อำเภอเวียงแก่น อำเภอพญาเม็งราย และ อำเภอขุนตาล มีพื้นที่ประมาณ 2,928.66 ตารางกิโลเมตร

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศใต้ ติดกับอำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย และอำเภอจุน จังหวัดพะเยา

ทิศตะวันออก ติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และอำเภอภูซางจังหวัดพะเยา

ทิศตะวันตก ติดกับอำเภอเมืองเชียงราย อำเภอเวียงชัย อำเภอเวียงเชียงรุ้ง อำเภอคอยหลวง และอำเภอเชียงแสนจังหวัดเชียงราย

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิอากาศประเทศเป็นพื้นที่ราบสูงและภูเขาสูง มีแนวเทือกเขาดอยยาว ดอยผาหม่น ดอยผาจิ เป็นแนวกั้นระหว่างประเทศไทยกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว บริเวณตอนกลางเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีแม่น้ำที่สำคัญคือ แม่น้ำโขง แม่น้ำลาว แม่น้ำดำ และแม่น้ำกก

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปอากาศร้อน และมีอากาศหนาวเย็นในฤดูหนาว มีฤดูกลาง ดังนี้ ฤดูร้อนเริ่มต้นตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ฤดูฝนเริ่มต้นตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม ฤดูหนาวเริ่มต้นกลางเดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้ไปเป็นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ดังต่อไปนี้

1. จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ
และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ
เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่
ได้รับมอบหมายโดยให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อรุณ โรจนหัสติน (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร้องค์การบริหารส่วนตำบล ในด้าน
ต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรมบุคลากรส่วนใหญ่มีความพอใจ
ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่จะได้รับสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ ค่อนข้างล่าช้า ด้านสภาพแวดล้อม
และมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนใหญ่มีความพอใจน้อย
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานส่วนใหญ่มีความพอใจในนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากร
โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งการพิจารณาจากความดีความชอบ การปรับเปลี่ยน
ตำแหน่งหรือการให้ศึกษาต่อการได้รับสิทธิพิเศษ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ส่วนใหญ่มีความพอใจต่อนโยบายในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุก ๆ ปี มีการกำหนดเป้าหมายและมุ่งพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีความพอใจ บุคลากรสามารถใช้ความรู้และทักษะของตนเองในการทำงานได้อย่างอิสระ และด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานนี้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นสามารถสร้างความรู้สึกอุ่นใจ ความเป็นกันเอง มีการสร้างเครือข่ายบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อที่จะได้มีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างโดดเดี่ยว

ภาวิลัย จันน์ลอย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 61.30 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.80 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72.10 ตำแหน่งอื่น ๆ (ระบุ) ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการการเงินและการบัญชี นิติกร และพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 48.20 ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.90 คุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสะอาด และมีบรรยากาศ การทำงานที่ดี คิดเป็นร้อยละ 78.80 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล พบว่า มีการประเมินผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 78.40 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน พบว่า มีความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 91.90 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันพบว่าการทำงานร่วมกันไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันคิดเป็นร้อยละ 93.70 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่าได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 82.00 ด้านจังหวะชีวิต โดยส่วนรวม พบว่า รู้สึกพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัวสังคม และเวลาส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 87.40 และด้านปัญหาด้านการดำรงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 89.20

วิภู พิทักษ์วงศ์ (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามรายได้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม และการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมพร สังข์เพิ่ม (2555, หน้า 83-89) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์การด้านการเกื้อกูลและการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเดือน และขนาดของมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลนั้น พบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และขนาดของมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10, 0.05, 0.01 ตามลำดับ

สนั่น สันหลี (2556) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษแต่ละสำนักคดีนั้นจะมีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ในการป้องกันปราบปราม สืบสวน สอบสวน คดีพิเศษแต่ละประเภทที่ต่างกัน ความยากง่ายในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนกระบวนการจำนวนงานที่รับมาดำเนินการรวมทั้งระยะเวลาและพื้นที่ที่ต้องปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานในแต่ละด้านจึงค่อนข้างยากที่จะดำเนินการให้สำเร็จตามปริมาณที่กำหนดไว้

สุนทรินทร์ อาพลพร (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียนแบ่งเป็น 3 ขนาด คือโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ และประสพการณ์ การทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธี ของ Likert Scales โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นบนพื้นฐานแนวความคิดของ Best มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที่ t-test สถิติการทดสอบค่า F-test และเมื่อพบความ แตกต่างได้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' sTest ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัด พระนครศรีอยุธยาจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียนและประสพการณ์การ ทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อันวารั สะมาแอ (2557, หน้า 49) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ด้านสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ที่มีต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวกระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.24 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.27 รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ที่ทำงาน และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน หรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ

พิชญ์พิสุทธ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัยตามลำดับเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุภาพวรรณ สุทของ (2559) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรสและรายได้ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตครู โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

งานวิจัยในต่างประเทศ

Herbert (1974, p. 572) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลมีความสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน 1) มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย 2) มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของ บุคคล 3) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ 4) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกในสังคมนั้น

Smith (1974, p. 826) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกรณีศึกษา โรงเรียนมัธยม โดยการสัมภาษณ์ครูจำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่ได้จัดโครงสร้างใหม่ จำนวน 8 แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครูจำแนกเป็นประเภทได้ ดังนี้ 1) สภาพ (Condition) ที่เพื่อนมุ่งหวังจากกันและกัน 2) สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ 3) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้สภาพดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

London (1977, p. 233) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนืองาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสัมภาษณ์พนักงาน ประมาณ 1,300 คน ให้แต่ละคนตอบคำถาม 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 ความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 ความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน ประเด็นที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจต่องาน นี้รวมถึง ความพึงพอใจต่อสูงต่าง ๆ คือพอใจต่อทุก ๆ สิ่งที่พนักงานและครอบครัวเกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตโดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจนอกเหนืองานมีอิทธิพล ต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และพบรายละเอียดเพิ่มเติมบอกว่า ความพึงพอใจต่องาน พนักงานได้รับมาจาก ส่วนประกอบ 4 ประการคือลักษณะหรือเนื้อหา งาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ ที่ได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้างและความมั่นคง ทั้ง 4 ประการดังกล่าวสามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล

Panagos (1985, p. 3505) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ศึกษาทั้งกลุ่มประชากรศึกษานิเทศศาสตร์ศึกษานิเทศศาสตร์ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาในองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะงานทั่วไปเกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์ประกอบดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติ

Kell (1996, p. 2631) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตารีโอประเทศแคนาดา สืบเนื่องมาจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัย ดังกล่าวมาเป็นเวลาพอสมควร อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ก็แตกต่างกันด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจคุณการรับรู้

สภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไร อีกด้านหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัย และได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัย ทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นฐานครอบครัวและด้านส่วนตัวซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดท่าทีของคณาจารย์ที่มีต่อผลงาน

Pelsma (2003, Online) ได้ทำวิจัยเรื่องการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การรายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครูและความพึงพอใจในการทำงานของครูและความหมายโดยนัยจากที่อาจารย์ปรึกษาของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือรายได้ ช่วงเวลาการเตรียมการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและความสนใจของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของครูไม่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของประชากรแต่นัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษาและระหว่างอายุกับความเครียด ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความต้องการพิเศษของตัวบุคคลด้วย

Bragger (2005) ได้ทำการวิจัยเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว วัฒนธรรมระหว่างอาชีพกับครอบครัวและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู พบว่า ความขัดแย้งระหว่างอาชีพครูกับชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูวัฒนธรรมที่ดีระหว่างอาชีพครูกับการดำเนินชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูและจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยพหุคูณถดถอย พบว่า วัฒนธรรมที่ดีระหว่างอาชีพครูและชีวิตครอบครัวสามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างอาชีพครูและชีวิตครอบครัวและสามารถทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูด้วย

Cinamon (2005, Online) ได้ทำวิจัยเรื่องความขัดแย้งของการทำงานและครอบครัว ในอาชีพครูสตรีพบว่า การปฏิบัติงานอาชีพครูและการดำเนินชีวิตตามบทบาทของการดูแลครอบครัวของครูสตรีมีความขัดแย้งกันใน 2 บทบาทนี้ และระดับของโรงเรียนในระดับต่างกัน ส่งผลต่อระดับความขัดแย้งของอาชีพครูและครอบครัวและความขัดแย้งของครูสตรีกับบทบาทครอบครัวมีความแตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ ที่ต้องแสดงบทบาทของครอบครัวรวมถึงประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีผลต่อระดับความขัดแย้งดังที่กล่าวมานี้

Terhune (2006) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาประชากรและกลุ่มอาชีพสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐมอนทานา พร้อมกับประชากรคนพื้นเมืองโดยศึกษาจากครู 404 คน ที่ตอบแบบสอบถามเชิงสำรวจ พบว่า ระดับคะแนนต่ำสุดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูคือคุณค่าการเรียนรู้ของนักเรียน

การให้ความช่วยเหลือจากภายนอกโรงเรียนและอาชีพการทำงานของชุมชนท้องถิ่น สำหรับคะแนนสูงสุด คือการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ผู้วิจัยยังพบว่า ผลจากการศึกษาค้นคว้า บ่งชี้ถึงองค์ประกอบซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพการทำงานของคุณครู ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มจำนวนนักเรียนในโรงเรียนรัฐมณฑล

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดีนั้น ต้องขึ้นอยู่กับกฎระเบียบ ผลตอบแทน ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานและองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งจะต้องเป็นสิ่งที่เอื้อต่อลักษณะการทำงาน ของบุคลากรเพื่อช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการครูและชี้แนะนโยบายในการบริหารงาน เพื่อให้ข้าราชการครูได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ ตระหนักและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารงานบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการบริหารงานโรงเรียน จำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างภาระงานและคุณภาพชีวิต นั่นคือ การทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยการคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และถ้าครูมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (ผจัญ เฉลิมสาร, 2555, สื่อออนไลน์) คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ฉะนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูจากนักจิตวิทยาและนักการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยสรุปจากแนวคิดของ Walton (1975), Huse and Cummings (1985), Huse and Thomas (1980), เศษฐา ไชยเดช (2550), ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550), ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2550) และลักคณา โยคะวิสัย (2550) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่คล้ายคลึงกัน โดยผู้วิจัยได้สรุปคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 2

ตัวแปรอิสระ

<p>คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครู ประกอบด้วย</p> <p>เพศ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพศชาย 2. เพศหญิง <p>อายุ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 20-30 ปี 2. 31-40 ปี 3. มากกว่า 40 ปี <p>ระดับการศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปริญญาตรี 2. สูงกว่าปริญญาตรี <p>ประสบการณ์ในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. น้อยกว่า 10 ปี 2. 10-20 ปี 3. มากกว่า 20 ปี

ตัวแปรตาม

<p>คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประกอบด้วย</p> <p>6 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2. ด้านสภาพการทำงาน 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6. ด้านการทำงานร่วมกัน



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แบ่งออกเป็น 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเทิง อำเภอเชียงของ อำเภอเวียงแก่น อำเภอพญาเม็งราย และอำเภอขุนตาล จำนวน 1,122 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 295 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่ม หลายขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนเป็นรายอำเภอ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกอำเภอ

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่ออำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เทิง	350	92
2	เชียงของ	287	75
3	เวียงแก่น	246	65
4	พญาเม็งราย	141	37
5	ขุนตาล	98	26
รวม		1,122	295

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของ บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รวม 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกัน ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแนวคิดของ Likert (1967 อ้างอิงใน นิตพร บุญหนัก, 2553, หน้า 146-150) รวม 30 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดระดับความมากน้อยในระดับความต้องการโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้การศึกษาข้อมูลมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ก่อนที่จะนำเครื่องมือหรือแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือโดยการขอความอนุเคราะห์บัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือซึ่งมีขั้นตอนต่าง ๆ ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3. นำแบบสอบถามเสนอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทานและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมให้ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาโดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือมีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 คน ได้แก่

4.1 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นายสุริยา สมฤทธิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเพียงหลวง 16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

4.3 นายพิทักษ์พงศ์ เชียงแรง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทุ่งด้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ ข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (Index of Item Objective Congruence: IOC) (สุวิมล ติรกันันท์, 2549, หน้า 139) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ /เนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ /เนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ /เนื้อหา

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) จากสูตรเกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ ปริญญาอาจารย์ที่ศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คนเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธี หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 อ้างอิงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2553, หน้า 25)

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามทั้งแบบ paper และ google form ไปยังข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 295 คน เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร โดยการส่งและรับคืนด้วยตนเอง และผ่านระบบ google form เป็นจำนวน 295 ชุด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยคัดเลือกเฉพาะที่มีความสมบูรณ์
2. ในการวิเคราะห์ภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตและแต่ละด้านจะวิเคราะห์จากคำถาม โดยใช้เกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

$$\text{สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$\text{สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลผล

- ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยเลือกวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ดังนี้

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

เมื่อ	n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	แทน	ร้อยละของความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นได้สูงสุด

2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ LSD และค่าสถิติ (Scheff')

4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน โดยใช้สถิติเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent sample t-test และ One-Way ANOVA)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ใน 6 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกัน สถิติที่ใช้คือคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา ใช้การทดสอบที (t-test) อายุ และประสบการณ์ในการทำงานใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (F-test: One way ANOVA) นำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 294 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดรายละเอียดดังตาราง 4.1

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	110	37.4
	หญิง	184	62.6
	รวม	294	100
2	อายุ		
	20-30 ปี	72	24.5
	31-40 ปี	72	24.5
	มากกว่า 40 ปี	150	51.0
	รวม	294	100
3	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	202	68.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	31.3
	รวม	294	100
4	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	128	43.5
	10-20 ปี	90	30.6
	มากกว่า 20 ปี	76	25.9
	รวม	294	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40

จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมา คือ มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี จำนวน 72 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ทั้งคู่

จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 90 คน และมากกว่า 20 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ใน 6 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกัน สถิติที่ใช้คือคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ดังตาราง 4-10

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.45	0.88	มาก	6
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.92	0.74	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.06	0.60	มาก	2
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	4.02	0.78	มาก	3
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.91	0.76	มาก	5
6. ด้านการทำงานร่วมกัน	4.19	0.64	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.93	0.73	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.73) เรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.76) และน้อยสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.88)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	3.91	1.03	มาก	1
2. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.38	0.98	ปานกลาง	4
3. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.61	1.09	มาก	2
4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมในทุกครั้ง	3.56	1.01	มาก	3
5. เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม	2.80	1.13	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย	3.45	0.88	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.88) และในรายข้อเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.03) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.09) และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมในทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 1.01) ต่ำที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.13)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านสภาพ
การทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความปลอดภัยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.06	0.86	มาก	2
2. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.56	1.01	มาก	5
3. โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน เช่น เวรยามรักษาความปลอดภัย	3.81	1.10	มาก	4
4. การเดินทางไป-กลับระหว่างที่พักกับโรงเรียนมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.95	1.08	มาก	3
5. โรงเรียนมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงาน	4.21	1.06	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	3.92	0.74	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.74) และในรายชื่อเรียงลำดับได้ ดังนี้ สูงสุดคือ โรงเรียนมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 1.06) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความปลอดภัยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.86) และการเดินทางไป-กลับ ระหว่างที่พักกับโรงเรียน มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.08) ต่ำที่สุดคือ โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 1.01)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการ
พัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. มีโอกาสในการเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ	4.14	0.88	มาก	3
2. สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.20	0.72	มาก	2
3. ได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.04	0.77	มาก	4
4. ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและรับผิดชอบที่สูงขึ้น	4.22	0.65	มากที่สุด	1
5. ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.68	0.97	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.01	0.60	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.60) และในรายชื่อเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและรับผิดชอบที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.72) และมีโอกาสในการเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.88) ต่ำที่สุดคือ ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.97)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความ
มั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.06	0.87	มาก	2
2. ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.19	0.79	มาก	1
3. โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.84	0.95	มาก	5
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของครูแต่ละฝ่าย	3.99	0.83	มาก	4
5. ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.02	0.98	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.02	0.78	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.78) และในรายชื่อเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.87) และ ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.98) ต่ำที่สุดคือ โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.95)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความ
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สามารถกำหนดและบริหารเวลาระหว่างครอบครัว กับการทำงานอย่างเหมาะสม	3.86	0.93	มาก	5
2. มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและ สภาพที่อยู่	4.02	0.80	มาก	1
3. ลักษณะการทำงานในโรงเรียนมีแนวทางที่ชัดเจน ส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม	3.90	0.82	มาก	2
4. ภาระการทำงานในโรงเรียนที่ได้รับผิดชอบใน ปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	3.87	0.91	มาก	4
5. มีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกจากการทำงาน	3.90	0.95	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.91	0.76	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.76) และในรายข้อเรียงลำดับได้ ดังนี้ สูงสุดคือ มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่อยู่ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ลักษณะการทำงานในโรงเรียนมีแนวทางที่ชัดเจนส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.80) และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.95) ต่ำที่สุด คือ สามารถกำหนดและบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.93)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการทำงานร่วมกัน

ด้านการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. โรงเรียนมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว	4.06	0.89	มาก	5
2. มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.76	มากที่สุด	1
3. สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน	4.25	0.75	มากที่สุด	1
4. ได้รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน	4.13	0.67	มาก	4
5. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.23	0.72	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	4.18	0.64	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.64) และในรายชื่อเรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.76) และได้รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72) ต่ำที่สุดคือ โรงเรียนมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.89)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา ใช้การทดสอบที (t-test) อายุและประสบการณ์ในการทำงานใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (F-test: One way ANOVA) ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคาตอบแทนที่เหมาะสม	3.45	0.71	3.44	0.97	0.068	0.95
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.89	0.74	3.93	0.75	-0.49	0.62
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล	3.98	0.63	4.10	0.58	-1.62	0.11
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน การทำงาน	4.00	0.82	4.03	0.76	-3.44	0.73
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	3.99	0.68	3.86	0.81	1.57	0.12
6. ด้านการทำงานร่วมกัน	4.19	0.51	4.18	0.71	0.009	0.99
เฉลี่ยรวม	3.92	0.53	3.92	0.63	-0.12	0.90

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม
อายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	14.52	2	7.26	9.987	.00*
	ภายในกลุ่ม	211.54	291	.73		
	รวม	226.06	293			
2. ด้านสภาพการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.82	2	.41	.740	.48
	ภายในกลุ่ม	160.43	291	.55		
	รวม	161.25	293			
3. ด้านการพัฒนา ความสามารถของ บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.14	2	.57	1.571	.21
	ภายในกลุ่ม	106.02	291	.36		
	รวม	107.16	293			
4. ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.48	2	5.24	8.987	.00*
	ภายในกลุ่ม	169.79	291	.58		
	รวม	180.27	293			
5. ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.53	2	1.77	3.067	.05*
	ภายในกลุ่ม	167.69	291	.58		
	รวม	171.22	293			
6. ด้านการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.61	2	1.31	3.226	.04*
	ภายในกลุ่ม	117.88	291	.41		
	รวม	120.49	293			
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.12	2	.56	1.59	0.20
	ภายในกลุ่ม	102.88	291	.35		
	รวม	104.01	293			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่มีด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการ ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างจึงนำไปทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่โดยใช้วิธีแบบเชฟเฟ้ (Scheff') มาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ดังตาราง 13-16

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม อายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

	อายุ	20-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
อายุ	\bar{X}	3.26	3.19	3.67
20-30 ปี	3.26	-	0.07	-0.41*
31-40 ปี	3.19	-	-	-0.48*
มากกว่า 40 ปี	3.67	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 20-30 ปี กับข้าราชการครูที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน

	อายุ	20-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
อายุ	\bar{X}	3.78	4.32	3.99
20-30 ปี	3.78	-	-0.54*	-0.21
31-40 ปี	4.32	-	-	0.33*
มากกว่า 40 ปี	3.99	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 20-30 ปี กับข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุ

	อายุ	20-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
อายุ	\bar{X}	3.86	3.75	4.01
20-30 ปี	3.86	-	0.11	-0.15
31-40 ปี	3.75	-	-	-0.26*
มากกว่า 40 ปี	4.01	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการทำงานร่วมกัน

	อายุ	20-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
อายุ	\bar{X}	4.09	4.08	4.28
20-30 ปี	4.09	-	0.01	-0.19*
31-40 ปี	4.08	-	-	-0.20*
มากกว่า 40 ปี	4.28	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการทำงานร่วมกัน พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 20-30 ปี กับข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี กับข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.27	0.91	3.84	0.63	-6.21	0.00*
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.93	0.70	3.88	0.83	0.52	0.60
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	4.07	0.60	4.02	0.61	0.73	0.46

ตาราง 17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.04	0.81	3.97	0.72	0.72	0.47
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	3.84	0.81	4.07	0.64	-2.58	0.01*
6. ด้านการทำงานร่วมกัน	4.10	0.66	4.37	0.57	-3.30	0.01*
เฉลี่ยรวม	3.88	0.62	4.02	0.54	-0.12	0.049

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการ ทำงานของ ข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	13.89	2	6.95	9.53	.00*
	ภายในกลุ่ม	212.16	291	.73		
	รวม	226.06	293			
2. ด้านสภาพการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	.04	.07	.94
	ภายในกลุ่ม	161.17	291	.55		
	รวม	161.24	293			

ตาราง 18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการ ทำงานของ ข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการพัฒนา ความสามารถของ บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.50	2	2.25	6.38	.00*
	ภายในกลุ่ม	102.66	291	.35		
	รวม	107.17	293			
4. ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.89	2	1.94	3.21	.04*
	ภายในกลุ่ม	176.39	291	.61		
	รวม	180.28	293			
5. ด้านความ สมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.18	2	1.59	2.7	.07
	ภายในกลุ่ม	168.05	291	.58	5	
	รวม	171.23	293			
6. ด้านการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	0.7	.49
	ภายในกลุ่ม	119.91	291	0.41	1	
	รวม	120.49	293			
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	.54	1.5	0.22
	ภายในกลุ่ม	102.94	291	.35	1	
	รวม	104.01	293			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างจึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีแบบเชฟเฟ้ (Scheff) มาวิเคราะห์เปรียบเทียบดังตาราง 19-21

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

	ประสบการณ์ ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	3.22	3.73	3.51
น้อยกว่า 10 ปี	3.22	-	-0.51*	-0.29*
10-20 ปี	3.73	-	-	0.22
มากกว่า 20 ปี	3.51	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

	ประสบการณ์ ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	4.10	4.17	3.85
น้อยกว่า 10 ปี	4.10	-	-0.07	0.25*
10-20 ปี	4.17	-	-	0.32*
มากกว่า 20 ปี	3.85	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	ประสบการณ์ ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	4.04	4.15	3.84
น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	-0.11	0.20
10-20 ปี	4.15	-	-	0.31*
มากกว่า 20 ปี	3.84	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้สรุป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้ออยู่ในระดับ ปานกลาง จนถึงระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.2 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้ออยู่ในระดับมาก จนถึงระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านมีความปลอดภัยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และโรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้ออยู่ในระดับมาก จนถึงระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและรับผิดชอบที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ท่านสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และโรงเรียนของท่านมีหลักสูตรและขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่อยู่ รองลงมาคือ ลักษณะการทำงานในโรงเรียนของท่าน มีแนวทางที่ชัดเจนส่งผลให้ดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ หลังเลิกจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับสองเท่ากัน และท่านสามารถกำหนดและบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.6 ด้านการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายข้ออยู่ในระดับมาก จนถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกันกับมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน และโรงเรียนของท่านมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานสรุปได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มีด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการ

โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ร้อยด้าน มีด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคมทั่วไป ครูมีความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ ผู้บริหารตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีการส่งเสริมให้ความ

ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมกับชุมชน ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและจากชุมชน ได้รับกำลังใจจากครอบครัว มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้รับการพัฒนาความสามารถ เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าและมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbert (1974, p. 572) พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลมีความสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด และการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกในสังคม ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรพรณ สุทของ (2559) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาะง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาะง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก และนภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญในแต่ละด้านมาอภิปราย ได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าค่าตอบแทนเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดการทำงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดความร่วมมือร่วมใจมีความรักในองค์กรนั้น ๆ ด้วยซึ่งสอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลการสร้างคุณภาพในการทำงานประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ และประการสำคัญ และต้องการอยู่ในระดับมาก คือ การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ กล่าวคือ จะต้องมีความเพียงพอและยุติธรรม คำว่าเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมเหตุผลผลและยุติธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภู พิทักษ์วงศ์ (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ใช้เวลาในการเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีอุปกรณ์การเรียนการสอนเพียงพอต่อการใช้งาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการ

ทำงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และมีบริการด้านสุขภาพให้แก่ผู้ทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สุนทรินทร์ อัมพลพร (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นคุณภาพในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันกับนวัตกรรมและกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมการทำงานของคนครูด้วยกัน และให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการครู ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภรัตน์ พิมพ์เดช (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ สุธของ (2559) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสด็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสด็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคลโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ครูภาคภูมิใจในความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพตำแหน่งงานที่ทำ ได้รับคำชมเชยเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภู พิทักษ์วงศ์ (2556, หน้า 69) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงในการทำงาน มีระเบียบวินัยในตนเองมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีสำหรับอาชีพครู มีเวลาทำงานที่ชัดเจนมีวันหยุดตามที่ราชการกำหนดมีช่วงปิดภาคเรียนซึ่งวิชาชีพอื่น ๆ ไม่มี ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภู พิทักษ์วงศ์ (2556, หน้า 69) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นผู้ที่มีการทำงานร่วมกัน ทำงานโดยคำนึงถึงหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว มุ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน และในหลาย ๆ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จะมีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการทำงานร่วมกัน เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herbert (1974, p. 572) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตพบว่า การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกในสังคมนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์พิสุทธ์ เม่นวังแดง (2557)

ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานสรุปได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบกับปัจจุบันเพศหญิงและเพศชาย ถือว่ามีความเสมอภาคในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินัย จันน์ลอย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ในหลาย ๆ ด้าน ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกับข้าราชการครูที่มีอายุมาก มีมุมมองการใช้ชีวิตที่ค่อนข้างจะแตกต่างกัน แต่ถึงจะแตกต่าง มุมมองของข้าราชการครูหลากหลาย Gen ก็ยังคงมองว่าการรับราชการครูนั้นทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ส่งผลให้ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยส่วนมากข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จะมีวุฒิการศึกษาทางด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรและการสอน วิสัยทัศน์ค่อนข้างที่จะเปิดกว้างกว่า ทำให้มุมมองด้าน

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกัน แตกต่างจากข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จึงส่งผลให้ภาพรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรินทร์ อัมพลพร (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่แน่นอนเสมอไปว่าความชำนาญในงานที่ทำระหว่างผู้ที่ทำมานานกับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในระยะเวลาอันสั้นใครจะชำนาญงานมากกว่า การพิจารณาความชำนาญงานจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบ นอกจากนี้แล้วผู้ที่เข้ารับราชการใหม่ได้ทราบถึงรายได้และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ควรพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ กระบวนการ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ชัดเจนและเหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น
2. ด้านสภาพการทำงาน ควรพัฒนา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการของครู
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาตนเอง เน้นทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน และการทำงานในปัจจุบัน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ควรส่งเสริม สนับสนุน โดยการส่งครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ได้เปิดโลกทัศน์ในการทำงานใหม่ ๆ ให้กับตนเอง เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานควรมอบหมายงานให้ข้าราชการครูตามความรู้ความสามารถ การจัดกิจกรรมในเวลาหลังเลิกงาน หรือในวันหยุดราชการ ควรทำเฉพาะเท่าที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้นผู้บริหารควรศึกษา ควรซักถามปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ออกเยี่ยมเยียนครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนจนความเป็นอยู่เพื่อนำมาพิจารณาดำเนินการให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานต่อไป

6. ด้านการทำงานร่วมกันควรมีการปฏิสัมพันธ์กับ ชุมชน สังคม ท้องถิ่น และผู้ปกครองนักเรียนเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาให้นักเรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 หรือในพื้นที่อื่น ๆ

2. ควรศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเชิงลึกโดยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้รับรู้ถึงปัญหาที่หลากหลายและรอบด้านในการนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปักซี่. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กรรณทิพย์ คำบรรจง. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- กันตยา เพิ่มผล. (2550). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development) (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- กิ่งพร ทองใบ. (2560). แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิตติเจต อภิวิณชยกุล. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กิริติกา ต่อพันธ์. (2553). ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชนิษฐา ผ่องแผ้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จรรยา นิพิฐพงษ์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จำลองเกษม ชุนพลแก้ว. (2556). ครบเครื่องเรื่องการตลาดและการบริการ. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต*, 18(104), 9-15.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). *พฤติกรรมในองคการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม*

- มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวี. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน
สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดำริห์ ประทีตะวาทีน. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชนอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่.** วิทยานิพนธ์ รพ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). **หลักการจัดการและการบริหาร.** กรุงเทพฯ: พ.ศ. พัฒนา.
- เทเวศน์ พิริยะพฤษณ์ และคณะ. (2542). **บทนำคุณภาพชีวิต.** สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565,
จาก <http://www2.swu.ac.th/royal/book6/index.html>
- ธัญญา ผลอนันต์. (2550). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่
พนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- ธีรยุทธ ตะวัน. (2553). **ความสำคัญของการสร้างทีมงาน.** สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2565,
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/358569>
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
จังหวัดราชบุรี.** การค้นคว้าอิสระ วท.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2555). **รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ
ท้องถิ่นหรือพื้นที่.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นภารัตน์ พิมพ์เดช. (2561). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- นิตพร บุญหนัก. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักเขต
พื้นที่การศึกษาสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- นิสตาร์ เวชยานนท์. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเอกสารประกอบการสอนวิชา
รศ. 620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจใน
การทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหาร**

- ผ่านศึก.** วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประเจิด สุขแก้ว. (2552). **นโยบายกิจกรรม 5 ส. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.** [แผ่นพับ]. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงาน.** สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565, จาก <https://motofin.files.wordpress.com/2011/01/e0b884e0b8b8e0b893e0b8a0e0b8b2e0b89ee0b88ae0b8b5e0b8a7e0b8b4e0b895.pdf>
- แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. (1 พฤศจิกายน 2565). **ราชกิจจานุเบกษา.** 139(ตอนพิเศษ 258ง). หน้า 1-143.
- ฝ่ายบริหารการจัดเก็บภาษีสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ระนอง. (2553). **การจัดการความรู้ การทำงานเป็นทีม.** สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.excise.go.th>
- พนิดา อร่ามจรัส. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมไทย เอเยนต์ชีส์จำกัด (มหาชน).** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรรณพิไล ยิ้มรูปเล็ก. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะฉันทร์ จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระพะยอม กัลป์ยาโน. (2555). **ขอคิดสะกิดใจ.** สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2565, จาก <http://kunkroo.com/joepen.htm>
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรี จันทร์ขาว. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง. (2557). **ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2553). **ความสุขของคนไทยในเขตชนบท.** กรุงเทพฯ: สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พิสนุ พงศ์ศรี. (2552). **วิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.

ภาวิไลย์ จันน์ลอย. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ**. ตรัง: มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดตรัง.

มานพ นักการเรียน. (2552). **ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยต่อการจัดงานวัดเปรียบเทียบกับผู้นำชุมชน**. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ไมลี สุทธิโมลิโพธิ. (2563). **ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 5(2), 12-17.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

รุ่งนภา สันติศิรินันต์. (2551). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มารี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

วชิราพร ชัยวรมุขกุล. (2555). **3 หัวใจสำคัญของความเป็นทีม**. สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2565, จาก 3 หัวใจสำคัญของความเป็นทีม – peplevalue

วรรณารถ แสงมณี. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภัณฑ์.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2555). **ความปลอดภัยแบบยั่งยืน**. สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/127418>

วินัย หาญพรหม. (2552). **การสร้างแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานครู**. เชียงใหม่: โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิภู พิทักษ์วงศ์. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิรัช สงวนวงศวาน. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2550). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภิสรา ทัพชาย. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2550). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- สนั่น สันหลี. (2556). **สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ.** สารนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สมบุรณ์ สกุลสุจิราภา. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement Survey).** กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย. (2564). **รายงานประจำปี พ.ศ. 2563.** เชียงราย: สำนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย.

- สำนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย. (2565). **รายงานประจำปี พ.ศ. 2564**. เชียงราย:
สำนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2558). **คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard**. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลี้ฟิง.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย
จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรม
ราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2552). **Six Key Managerial Competencies**. สืบค้นเมื่อ 13
มิถุนายน 2565, จาก http://www.ftpi.or.th/FTPIWebAdmin/knw_pworld/image
- สุกานดา ขวัญเมือง. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2553). **การทำงานเป็นทีม**. สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2565, จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/437870>
- สุนทรีพร อัมพลพร. (2556). **สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา.
วารสาร มจร บาลีศึกษายุทธศาสตร์ปริทรรศน์**, 7(3), 194–207.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในอำเภอต่างเขต จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ วศ.บ. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- สุภาพรณ สุททอง. (2559). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่ม
โรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2549). **การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ
(พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรทัย ใจทหาร. (2552). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรุณ โรจนหัสติน. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้กรณีศึกษาอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี**. **วารสารเทคโนโลยี**

ภาคใต้, 6(1), 27–32.

อัจฉริยา มาสูงเนิน. (2554). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนคร
แหลมฉบังอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อันนาร์ สะมาแอ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอน
ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. การค้นคว้า
อิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

อำนวย แสงสว่าง. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

อุบลรัตน์ หินอ่อน. (2550). ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

Bluestone, L. (1977). Implementing Quality of Work Life Programs. *Management Review*,
3(6), 43–46.

Bragger, J. D. (2005). Work–Family Conflict, Work–Family Culture, and Organizational
Citizenship Behavior among Teachers. *Journal of Business and Psychology*,
20(2), 303–324.

Byars, L. W., and Rue, I. (1997). *Human Resource Management* (5th ed). Illinois: Richard
D. Irwin.

Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life
Profit* (5th ed.). Boston: McGraw–Hill.

Cinamon, R. G., and Rich, Y. (2005). *Work–Family Conflict among Female Teachers*.
Retrieved February 5, 2022, from
http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MIimg&_imagekey_56423_-sdarticle.pdf

Cummings, T. G. and Worley, C. G. (2005). *Organization Development & Change* (7th
ed). South–western: Cengage Learning.

David, L. E. (1977). Exchanging the Quality of Working Life: Development in the United
States. *International Labor Review*, 116(1), 53–56.

Davis, K. and Newstrom, J. W. (1995). *Human Behavior at Work: Organization
Behavior*. New York: McGraw–Hill.

DeCenzo, D. A., and Robbins, S. P. (2001). *Human Resource Management*. New York: Wiley.

- Dessler, G. (1991). **Human Resource Management** (8th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.
- Drafke, M. W., and Kossen, S. (2002). **The Human Side of Organization** (8th ed.). New York: Hurper Collins.
- Dubrin, A. J., and Ireland, R. D. (1993). **Management and organization** (2nd ed.). Ohio: Southwestern Publishing.
- Fields, M., and Thacker, J. W. (1992). The Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment: An Examination of Pre–Post Changes. **Academy of Management Journal**, 35, 439–450.
- Greedisgoods. (2561). **กลยุทธ์ระดับองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565, จาก <https://greedisgoods.com/กลยุทธ์ระดับองค์กร-corporate-strategy/>
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (1995). **Behavior in Organizational** (6th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.
- Hackman, R. J., and Suttle, L. J. (1977). **Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Chang**. Santa Monica: Goodyear Publishing.
- Herbert, A. (1974). **Administrative Behavior**. New York: McMillan.
- Hughes, K. D., Lowe, G., and Schellenberg, G. (2003). **Men’s and Women’s Quality of Life in the New Canadian Economy [Online]**. Retrieved June 23, 2022, from <http://cprn.org/doc.cfm?=65&l=en>
- Huse, E. F., and Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minesota: West Publishing.
- Huse, E., and Thomas, C. (1980). **Organization development and change**. New York: West.
- Kells, H. R. (1996). **Self–regulation in Higher Education: A multi–National Perspective on Collaborative Systems of Quality Assurance and Control**. Great Britain: Biddies.
- Lewis, M. (2001). **Total Quality in Higher Education**. Florida: St. Louis Press.
- London, A. (1977). The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life. **Journal of Applies Psychology**, 62 (3), 328–334.
- Marsh, R. M., and Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. **Administrative Science Quarterly**, 22(1), 57–75.

- Maslow, A. H. (1975). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- Mathieu, J. E., and James, F. L. (1991). Further Evidence for the Discriminant Validity of Measure of Organizational Commitment, Job Involvement, and job Satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, 76, 127–133.
- Merton, H. C. (1977). **A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life**. **Monthly Labour Review**, 9(12), 64.
- Milton, C. R. (1981). **Human Behavior in Organization: Three Level of Behavior**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Panagos, R. A. (1985). Job Satisfaction and Central Life Interests Among administrators. **Dissertation Abstracts International**, 45(12), 3505.
- Pelsma, D. M. (2003). **The Quality of Teacher Work Life Survey: A Preliminary Report on a Measure of Teacher Stress and Job Satisfaction and the Implications for School Counselors**. Retrieved June 13, 2022, from http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/e2/89.pdf
- Schuler, R. S., and Youngblood, S. A. (1989). **Effective Personal Management** (3rd ed.). Minnesota: Nest.
- Sirgy, M. J. (2001). **A New Measure of Quality of Work (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories**, Retrieved June 22, 2022, from <http://proquest.umi.com/rqdweb?RQT=309&VInst=PROD&VName=PQD&VType=PQD&Fmt=2&did=000000082634496&clientId=61836.,1>
- Smith, H. C. (1994). **Psychology of Industrial Behavior**. New York: McGraw–Hill.
- Terhune, J. (2006). **15 Secrets Every Network Marketer Must Know: Essential Element and Skills Required to Achieve 6 & 7 Figure Success in Network Marketing**. New Jersey: John Wiley & Son.
- Thanawit Butr–Udom. (2007). **The Quality of Life of Thai Labor in Singapore**. Doctoral dissertation Ph.D., National Institute of Development Administration, Bangkok.
- Walton, R. E. (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. New York: Free Press.
- Werther, W. B. (1996). **Human Resources and Personnel Management**. New York:

McGraw–Hill.

Yamane, T. (1973). **Statistics An Introductory Analysis** (3rd ed). New York: Harper and Row.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษารองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายสุริยา สมฤทธิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเพียงหลวง 16
3. นายพิทักษ์พงศ์ เชียงแรง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งตัว



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านและตัวท่าน แต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผลออกมาใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้อย่างแน่นอน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

อิทธิฤทธิ์ รวมสุข

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี
 มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 น้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี
 มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกัน รวม 30 ข้อ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดระดับ ความมากน้อยในระดับความต้องการโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน	อยู่ในระดับมาก
3 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน	อยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน	อยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
0.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มีท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครู	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน					
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
4	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมในทุกครั้ง					
5	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม					
ด้านสภาพการทำงาน						
6	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านมีความปลอดภัยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
7	โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
8	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน เช่น เวนยามรักษาความปลอดภัย					
9	การเดินทางไป-กลับระหว่างที่พักกับโรงเรียนของท่าน มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครู	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10	โรงเรียนของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงาน					
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
11	ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ					
12	ท่านสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
13	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
14	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและรับผิดชอบที่สูงขึ้น					
15	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน						
16	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
17	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
18	โรงเรียนของท่านมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครู	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของครูแต่ละฝ่าย					
20	ผลการปฏิบัติของท่านส่งผลต่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
21	ท่านสามารถกำหนดและบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม					
22	ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่อยู่					
23	ลักษณะการทำงานในโรงเรียนของท่านมีแนวทางที่ชัดเจนส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม					
24	ภาระการทำงานในโรงเรียนที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ					
25	ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกจากการทำงาน					
ด้านการทำงานร่วมกัน						
26	โรงเรียนของท่านมีการมอบหมายงานหรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว					
27	มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครู	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
28	สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน					
29	ท่านได้รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน					
30	โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตารางแสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสม						
1	ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมในทุกครั้ง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือพอที่จะเก็บออม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพการทำงาน						
6	โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความปลอดภัยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
8	ปลอดภัยในโรงเรียน เช่น เวย์ยามรักษา ความปลอดภัย การเดินทางไป-กลับระหว่างที่พักกับ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	โรงเรียนของท่าน มีความเหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนของท่านมีการตรวจสอบภาพ ประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
11	ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถและรับผิดชอบที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน						
16	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
17	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	โรงเรียนของท่านมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
19	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนนโยบายการ พัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของครู แต่ละฝ่าย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผลการปฏิบัติของท่านส่งผลต่อการ พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
21	ท่านสามารถกำหนดและบริหารเวลา ระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	เหมาะสมท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่การงานและสภาพที่อยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ลักษณะการทำงานในโรงเรียนของท่าน มี แนวทางที่ชัดเจนส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ภาระการทำงานในโรงเรียนที่ได้รับผิดชอบ ในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพและจิตใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกจากการ ทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการทำงานร่วมกัน						
26	โรงเรียนของท่านมีการมอบหมายงาน หรือ ทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และ ความสามารถ มากกว่าเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
29	ท่านได้รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหา ของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

1.1 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

0. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.861	30

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	110	37.4	37.4	37.4
	หญิง	184	62.6	62.6	100.0
	Total	294	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 ปี	72	24.5	24.5	24.5
	31-40 ปี	72	24.5	24.5	49.0
	มากกว่า 40 ปี	150	51.0	51.0	100.0
Total		294	100.0	100.0	

วุฒิการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	202	68.7	68.7	68.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	31.3	31.3	100.0
Total		294	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	128	43.5	43.5	43.5
	10-20 ปี	90	30.6	30.6	74.1
	มากกว่า 20 ปี	76	25.9	25.9	100.0
Total		294	100.0	100.0	

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูทั้ง 6 ด้าน

ภาพรวมในทุกด้าน

	ด้าน คำตอบแทนที่ เหมาะสม	ด้านสภาพการ ทำงาน	ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ด้านความ มั่นคงและ ความก้าวหน้า ในการทำงาน	ด้านความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	ด้านการ ทำงานร่วมกัน	
N	Valid	294	294	294	294	294	
	Missing	0	0	0	0	0	
Mean		3.4503	3.9184	4.0558	4.0204	3.9102	4.1850
Std. Deviation		.87836	.74183	.60477	.78440	.76446	.64128

ด้านคำตอบแทนที่ที่เหมาะสม

	a1	a2	a3	a4	a5	
N	Valid	294	294	294	294	294
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.91	3.38	3.61	3.56	2.80
Std. Deviation		1.031	.980	1.087	1.013	1.132

ด้านสภาพการทำงาน

	b1	b2	b3	b4	b5	
N	Valid	294	294	294	294	294
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.06	3.56	3.81	3.95	4.21
Std. Deviation		.868	1.013	1.104	1.086	1.060

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

		c1	c2	c3	c4	c5
N	Valid	294	294	294	294	294
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.14	4.20	4.04	4.22	3.68
Std. Deviation		.879	.720	.765	.645	.970

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

		d1	d2	d3	d4	d5
N	Valid	294	294	294	294	294
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.06	4.19	3.84	3.99	4.02
Std. Deviation		.868	.787	.950	.830	.981

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

		e1	e2	e3	e4	e5
N	Valid	294	294	294	294	294
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.86	4.02	3.90	3.87	3.90
Std. Deviation		.932	.796	.824	.907	.954

ด้านการทำงานร่วมกัน

		f1	f2	f3	f4	f5
N	Valid	294	294	294	294	294
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.06	4.25	4.25	4.13	4.23
Std. Deviation		.892	.756	.747	.674	.721

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
					Mean
Amean	ชาย	110	3.4545	.71004	.06770
	หญิง	184	3.4478	.96694	.07128
Bmean	ชาย	110	3.8909	.73579	.07015
	หญิง	184	3.9348	.74693	.05506
Cmean	ชาย	110	3.9818	.64370	.06137
	หญิง	184	4.1000	.57754	.04258
Dmean	ชาย	110	4.0000	.81904	.07809
	หญิง	184	4.0326	.76496	.05639
Emean	ชาย	110	3.9964	.67619	.06447
	หญิง	184	3.8587	.81007	.05972
Fmean	ชาย	110	4.1855	.51095	.04872
	หญิง	184	4.1848	.70918	.05228

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
					Mean
เฉลี่ยรวม	ชาย	110	3.9182	.53041	.05057
	หญิง	184	3.9264	.63306	.04667

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
เฉลี่ยรวม	Equal variances assumed	4.812	.029	-.115	292	.909	-.00827	.07193	-.14983	.13330
	Equal variances not assumed			-.120	260.969	.904	-.00827	.06882	-.14377	.12724



Independent Samples Test 1777

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Amean	Equal variances assumed	20.943	.000	.063	292	.950	.00672	.10604	-.20199	.21542
	Equal variances not assumed			.068	279.813	.946	.00672	.09831	-.18680	.20024
Bmean	Equal variances assumed	1.439	.231	-.490	292	.624	-.04387	.08952	-.22007	.13232
	Equal variances not assumed			-.492	232.185	.623	-.04387	.08918	-.21959	.13184
Cmean	Equal variances assumed	.033	.857	-	292	.105	-.11818	.07269	-.26124	.02487
	Equal variances not assumed			-	210.166	.115	-.11818	.07470	-.26543	.02907
Dmean	Equal variances assumed	2.164	.142	-.344	292	.731	-.03261	.09468	-.21895	.15373
	Equal variances not assumed			-.339	217.151	.735	-.03261	.09633	-.22246	.15724
Emean	Equal variances assumed	4.135	.043	1.497	292	.135	.13767	.09194	-.04328	.31862
	Equal variances not assumed			1.567	261.584	.118	.13767	.08788	-.03538	.31071
Fmean	Equal variances assumed	25.627	.000	.009	292	.993	.00067	.07742	-.15170	.15305
	Equal variances not assumed			.009	281.918	.993	.00067	.07146	-.13999	.14134

Group Statistics

	ระดับการศึกษาสูงสุด	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Amean	ปริญญาตรี	202	3.2713	.91753	.06456
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	3.8435	.63025	.06571
Bmean	ปริญญาตรี	202	3.9347	.69974	.04923
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	3.8826	.82975	.08651
Cmean	ปริญญาตรี	202	4.0733	.60428	.04252
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	4.0174	.60739	.06332
Dmean	ปริญญาตรี	202	4.0416	.81250	.05717
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	3.9739	.72094	.07516
Emean	ปริญญาตรี	202	3.8396	.80744	.05681
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	4.0652	.63738	.06645
Fmean	ปริญญาตรี	202	4.1030	.65721	.04624
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	4.3652	.56771	.05919

Group Statistics

	ระดับการศึกษาสูงสุด	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
เฉลี่ยรวม	ปริญญาตรี	202	3.8772	.61503	.04327
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	4.0246	.54072	.05637

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
เฉลี่ยรวม	Equal variances assumed	.808	.370	-1.977	292	.049	-.14741	.07457	-.29417	-.00065
	Equal variances not assumed			-2.074	198.615	.039	-.14741	.07107	-.28755	-.00727

Independent Samples Test ระดับการศึกษาสูงสุด

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Amean	Equal variances assumed	27.297	.000	- 5.425	292	.000	-.57219	.10548	- .77979	- .36459
	Equal variances not assumed			- 6.212	247.195	.000	-.57219	.09211	- .75362	- .39076
Bmean	Equal variances assumed	4.232	.041	.557	292	.578	.05204	.09342	-.13181	.23590
	Equal variances not assumed			.523	152.266	.602	.05204	.09954	-.14461	.24870
Cmean	Equal variances assumed	.736	.392	.734	292	.464	.05588	.07613	- .09395	.20570
	Equal variances not assumed			.733	175.399	.465	.05588	.07627	- .09466	.20641
Dmean	Equal variances assumed	4.377	.037	.685	292	.494	.06767	.09875	- .12668	.26202
	Equal variances not assumed			.717	196.903	.474	.06767	.09443	-.11856	.25390
Emean	Equal variances assumed	6.484	.011	- 2.365	292	.019	-.22561	.09541	- .41339	- .03784
	Equal variances not assumed			- 2.581	219.541	.011	-.22561	.08743	- .39791	-.05331
Fmean	Equal variances assumed	.775	.379	- 3.306	292	.001	-.26225	.07933	- .41837	-.10612
	Equal variances not assumed			- 3.492	201.932	.001	-.26225	.07511	- .41035	-.11415

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Amean	20-30 ปี	72	3.2611	.93486	.11017	3.0414	3.4808	1.40	4.80
	31-40 ปี	72	3.1889	.73227	.08630	3.0168	3.3610	1.60	4.20
	มากกว่า 40 ปี	150	3.6667	.86472	.07060	3.5272	3.8062	1.40	5.00
	Total	294	3.4503	.87836	.05123	3.3495	3.5512	1.40	5.00
Bmean	20-30 ปี	72	3.8389	.88406	.10419	3.6311	4.0466	1.60	5.00
	31-40 ปี	72	3.9889	.47931	.05649	3.8763	4.1015	3.00	4.80
	มากกว่า 40 ปี	150	3.9227	.77122	.06297	3.7982	4.0471	2.00	5.00
	Total	294	3.9184	.74183	.04326	3.8332	4.0035	1.60	5.00
Cmean	20-30 ปี	72	4.1222	.60286	.07105	3.9806	4.2639	2.60	5.00
	31-40 ปี	72	4.1167	.27011	.03183	4.0532	4.1801	3.80	5.00
	มากกว่า 40 ปี	150	3.9947	.70964	.05794	3.8802	4.1092	2.40	5.00
	Total	294	4.0558	.60477	.03527	3.9864	4.1252	2.40	5.00
Dmean	20-30 ปี	72	3.7833	.86415	.10184	3.5803	3.9864	1.60	5.00
	31-40 ปี	72	4.3167	.40940	.04825	4.2205	4.4129	3.60	5.00
	มากกว่า 40 ปี	150	3.9920	.83894	.06850	3.8566	4.1274	1.20	5.00
	Total	294	4.0204	.78440	.04575	3.9304	4.1104	1.20	5.00
Emean	20-30 ปี	72	3.8611	.83692	.09863	3.6644	4.0578	2.60	5.00
	31-40 ปี	72	3.7500	.74361	.08764	3.5753	3.9247	1.80	5.00
	มากกว่า 40 ปี	150	4.0107	.72678	.05934	3.8934	4.1279	2.80	5.00
	Total	294	3.9102	.76446	.04458	3.8225	3.9980	1.80	5.00
Fmean	20-30 ปี	72	4.0944	.64478	.07599	3.9429	4.2460	3.00	5.00
	31-40 ปี	72	4.0833	.52728	.06214	3.9594	4.2072	3.20	5.00
	มากกว่า 40 ปี	150	4.2773	.67864	.05541	4.1678	4.3868	2.80	5.00
	Total	294	4.1850	.64128	.03740	4.1114	4.2586	2.80	5.00

ANOVA

เฉลี่ยรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.126	2	.563	1.592	.205
Within Groups	102.885	291	.354		
Total	104.011	293			

ภาพ 27 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเฉลี่ยรวมทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอายุ

ANOVA อายุ

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Amean	Between Groups	14.519	2	7.260	9.987	.000
	Within Groups	211.536	291	.727		
	Total	226.055	293			
Bmean	Between Groups	.816	2	.408	.740	.478
	Within Groups	160.425	291	.551		
	Total	161.241	293			
Cmean	Between Groups	1.145	2	.572	1.571	.210
	Within Groups	106.020	291	.364		
	Total	107.165	293			

Dmean	Between Groups	10.487	2	5.244	8.987	.000
	Within Groups	169.790	291	.583		
	Total	180.278	293			
Emean	Between Groups	3.535	2	1.768	3.067	.048
	Within Groups	167.694	291	.576		
	Total	171.229	293			
Fmean	Between Groups	2.613	2	1.307	3.226	.041
	Within Groups	117.881	291	.405		
	Total	120.494	293			



Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Amean	20-30 ปี	72	3.2611	.93486	.11017	3.0414	3.4808	1.40	4.80
	31-40 ปี	72	3.1889	.73227	.08630	3.0168	3.3610	1.60	4.20
	มากกว่า 40 ปี	150	3.6667	.86472	.07060	3.5272	3.8062	1.40	5.00
	Total	294	3.4503	.87836	.05123	3.3495	3.5512	1.40	5.00
Bmean	20-30 ปี	72	3.8389	.88406	.10419	3.6311	4.0466	1.60	5.00
	31-40 ปี	72	3.9889	.47931	.05649	3.8763	4.1015	3.00	4.80
	มากกว่า 40 ปี	150	3.9227	.77122	.06297	3.7982	4.0471	2.00	5.00
	Total	294	3.9184	.74183	.04326	3.8332	4.0035	1.60	5.00
Cmean	20-30 ปี	72	4.1222	.60286	.07105	3.9806	4.2639	2.60	5.00
	31-40 ปี	72	4.1167	.27011	.03183	4.0532	4.1801	3.80	5.00
	มากกว่า 40 ปี	150	3.9947	.70964	.05794	3.8802	4.1092	2.40	5.00
	Total	294	4.0558	.60477	.03527	3.9864	4.1252	2.40	5.00
Dmean	20-30 ปี	72	3.7833	.86415	.10184	3.5803	3.9864	1.60	5.00
	31-40 ปี	72	4.3167	.40940	.04825	4.2205	4.4129	3.60	5.00
	มากกว่า 40 ปี	150	3.9920	.83894	.06850	3.8566	4.1274	1.20	5.00
	Total	294	4.0204	.78440	.04575	3.9304	4.1104	1.20	5.00
Emean	20-30 ปี	72	3.8611	.83692	.09863	3.6644	4.0578	2.60	5.00
	31-40 ปี	72	3.7500	.74361	.08764	3.5753	3.9247	1.80	5.00
	มากกว่า 40 ปี	150	4.0107	.72678	.05934	3.8934	4.1279	2.80	5.00
	Total	294	3.9102	.76446	.04458	3.8225	3.9980	1.80	5.00
Fmean	20-30 ปี	72	4.0944	.64478	.07599	3.9429	4.2460	3.00	5.00
	31-40 ปี	72	4.0833	.52728	.06214	3.9594	4.2072	3.20	5.00
	มากกว่า 40 ปี	150	4.2773	.67864	.05541	4.1678	4.3868	2.80	5.00
	Total	294	4.1850	.64128	.03740	4.1114	4.2586	2.80	5.00

Descriptives

เฉลี่ยรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
น้อยกว่า 10 ปี	128	3.8734	.57748	.05104	3.7724	3.9744	2.73	4.83
10-20 ปี	90	4.0126	.40885	.04310	3.9270	4.0982	3.13	4.73
มากกว่า 20 ปี	76	3.9018	.78069	.08955	3.7234	4.0801	2.20	4.97
Total	294	3.9234	.59581	.03475	3.8550	3.9917	2.20	4.97

ANOVA

เฉลี่ยรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.071	2	.536	1.514	.222
Within Groups	102.940	291	.354		
Total	104.011	293			

ANOVA ประสมการณ

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Amean	Between Groups	13.893	2	6.947	9.528	.000
	Within Groups	212.162	291	.729		
	Total	226.055	293			
Bmean	Between Groups	.071	2	.036	.065	.938
	Within Groups	161.169	291	.554		
	Total	161.241	293			
Cmean	Between Groups	4.504	2	2.252	6.384	.002
	Within Groups	102.661	291	.353		
	Total	107.165	293			
Dmean	Between Groups	3.888	2	1.944	3.207	.042
	Within Groups	176.389	291	.606		
	Total	180.278	293			
Emean	Between Groups	3.177	2	1.589	2.751	.066
	Within Groups	168.052	291	.577		
	Total	171.229	293			
Fmean	Between Groups	.583	2	.292	.708	.494
	Within Groups	119.911	291	.412		
	Total	120.494	293			



Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์ในการทำงาน	(J) ประสบการณ์ในการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Amean	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	-.50701*	.11746	.000	-.7382	-.2758
		มากกว่า 20 ปี	-.28339*	.12365	.023	-.5267	-.0400
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.50701*	.11746	.000	.2758	.7382
		มากกว่า 20 ปี	.22363	.13302	.094	-.0382	.4854
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.28339*	.12365	.023	.0400	.5267
		10-20 ปี	-.22363	.13302	.094	-.4854	.0382
Bmean	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	.03660	.10238	.721	-.1649	.2381
		มากกว่า 20 ปี	.01859	.10777	.863	-.1935	.2307
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.03660	.10238	.721	-.2381	.1649
		มากกว่า 20 ปี	-.01801	.11594	.877	-.2462	.2102
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.01859	.10777	.863	-.2307	.1935
		10-20 ปี	.01801	.11594	.877	-.2102	.2462
Cmean	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	-.07201	.08171	.379	-.2328	.0888
		มากกว่า 20 ปี	.24424*	.08601	.005	.0750	.4135
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.07201	.08171	.379	-.0888	.2328
		มากกว่า 20 ปี	.31626*	.09253	.001	.1341	.4984
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.24424*	.08601	.005	-.4135	-.0750
		10-20 ปี	-.31626*	.09253	.001	-.4984	-.1341
Dmean	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	-.10917	.10710	.309	-.3200	.1016
		มากกว่า 20 ปี	.19539	.11274	.084	-.0265	.4173
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.10917	.10710	.309	-.1016	.3200
		มากกว่า 20 ปี	.30456*	.12129	.013	.0658	.5433
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.19539	.11274	.084	-.4173	.0265
		10-20 ปี	-.30456*	.12129	.013	-.5433	-.0658
Emean	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	-.09104	.10454	.385	-.2968	.1147
		มากกว่า 20 ปี	-.25806	.11005	.201	-.4746	-.0415
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09104	.10454	.385	-.1147	.2968
		มากกว่า 20 ปี	-.16702	.11839	.159	-.4000	.0660
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.25806	.11005	.240	.0415	.4746
		10-20 ปี	.16702	.11839	.159	-.0660	.4000
Fmean	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	-.09229	.08830	.297	-.2661	.0815
		มากกว่า 20 ปี	-.08668	.09296	.352	-.2696	.0963

10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09229	.08830	.297	-.0815	.2661
	มากกว่า 20 ปี	.00561	.10000	.955	-.1912	.2024
มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.08668	.09296	.352	-.0963	.2696
	10-20 ปี	-.00561	.10000	.955	-.2024	.1912

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	อิทธิฤทธิ์ รอมสุข
วัน เดือน ปี เกิด	29 กรกฎาคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 กศ.บ. (การศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, จังหวัดพะเยา พ.ศ. 2561 วท.บ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยพะเยา, จังหวัดพะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	189 หมู่ 3 ตำบลเชียงแรง อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	อิทธิฤทธิ์ รอมสุข. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 713-726). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

