การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

ปัทม์ คันธรักษ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

ปัทม์ คันธรักษ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF WORK-LIFE BALANCE AND QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL BAN PONG SANOOK SCHOOL

PAT KANTHARAK

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Public Administration Degree
in Public Policy
May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านปงสนุก

ของ ปัทม์ คันธรักษ์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักษ์ศรี เกียรติบุตร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. มนตรา พงษ์นิล)

เรื่อง: การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

ผู้ศึกษาค้นคว้า: ปัทม์ คันธรักษ์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: รป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ

คำสำคัญ: ความสมดุลของชีวิตการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, บุคลากรทางการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนบ้านปงสนุก คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 109 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test

ผลการศึกษา ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ในภาพรวมทุกด้าน พบว่า ระดับความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.69) เมื่อจำแนกตามรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = 0.74) ลำดับถัดไป คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.79) ลำดับถัดไป คือ ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.20, S.D. = 0.75) ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ, ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย), ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Title: A STUDY OF WORK-LIFE BALANCE AND QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL BAN PONG SANOOK SCHOOL

Author: Pat Kantharak, Independent Study: M.P.A. (Public Policy), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Numtip Smerchuar

Keywords: work-life balance, quality of work life, educational personnel

ABSTRACT

This research aimed 1) to study work-life balance level and quality of work life among government teachers and educational personnels of Ban Pong Sanook School, and 2) to study personal factors affecting work-life balance and quality of work life among government teachers and educational personnels of Ban Pong Sanook School. Quantitative research was used as the research methodology. An amount of 109 government teachers and educational personnels of Ban Pong Sanook School were selected as researched population by using the procedure of purposive sampling. The data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and F-test.

The findings showed that work-life balance level and quality of work life among government teachers and educational personnels of Ban Pong Sanook School in overall aspects were in intermediate level ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.69). When classified from each aspect by sorting from the highest to the lowest ones, work aspect contained the highest mean, considered in high level ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.55), followed by time aspect with high-level mean ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = 0.74), progressive stability aspect with intermediate-level mean ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.79), family aspect with intermediate-level mean ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.62), and financial aspect, considered the lowest mean, with intermediate-level mean ($\bar{x}$ = 3.20, S.D. = 0.75), respectively. The results of hypothesis test illustrated that personal factors which consist of marital status, a number of children/dependents, tasks and workloads (an amount of assigned work), duration of daily work, and monthly income differently affected on overall work-life balance and quality of work life in the identical statistical significance level at 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนติดตามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงานจนทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณ และผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจและสามารถนำไปประยุกต์ในการการทำงานได้ต่อไป

ปัทม์ คันธรักษ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

สมมติฐานในการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

แนวคิดความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) 7

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน 10

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) 11

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 12

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ 13

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนบ้านปงสนุก 14

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17

กรอบแนวคิดการวิจัย 20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 21
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล 22
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 23
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 23
การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ 24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....25
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 25
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 29
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน.....30
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว.....32
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา 33
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน.....35
ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า.....36
ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย 38
ส่วนที่ 9 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ 46
บทที่ 5 บทสรุป.....47
สรุปผลการวิจัย 47

อภิปรายผล..... 51
ข้อเสนอแนะ.....56
บรรณานุกรม 58
ภาคผนวก 60
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 61
ประวัติผู้วิจัย 66

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ข้อมูลอัตรากำลังโรงเรียนบ้านปงสนุก 16

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 26

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 29

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน.....30

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว 32

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา 33

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน.....35

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า.....36

ตาราง 9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำแนกตามสถานภาพสมรส.....38

ตาราง 10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำแนกตามจำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ.....40

ตาราง 11 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำแนกตามภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย).....42

ตาราง 12 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน 43

ตาราง 13 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 45

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก คาดกันว่าเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตมนุษย์ได้ใช้อยู่ในสถานที่ทำงานหรือในองค์กร และยังเชื่อว่ามนุษย์มีความจำเป็นต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตกับการทำงานในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ การทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสในการพบปะสังสรรค์ รวมกลุ่ม ประสานงาน พบปะ สื่อสารกันระหว่างผู้ร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ ในสถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่น และเกิดเรื่องราวต่าง ๆ มากมายจากผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากการทำงานจึงเป็นการนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และหากต้องการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารหลายประการที่จะผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จอันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวว่า “คนเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่งขององค์การที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล” (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552, หน้า 1)

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคล คือ ผู้จุดประกายความคิดสรรค์สร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้นหรือในบางองค์การมองไปไกลกว่านั้น กล่าวคือ มองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์การจึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” (สีมา สีมานันท์, 2550, หน้า 3) การพัฒนาคนและพัฒนาทุนมนุษย์ที่เข้มแข็ง คือสิ่งสำคัญที่สุด เป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมนั้น ต้องเริ่มต้นจากการสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และดำรงตนอย่างมีคุณค่า ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรบุคคลของภาครัฐที่มีคุณค่ายิ่งก็คือข้าราชการ เพราะข้าราชการเป็นผู้ทำงานรับใช้ประชาชน และรับใช้ชาติบ้านเมืองโดยการปฏิบัติหน้าที่ตามกลไกของรัฐ มีบทบาทหน้าที่หนุนนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติร่วมกับประชาชนทุกภาคส่วน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตและความ

เป็นอยู่ที่ดี และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (พ.ร.บ.บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2534) ส่งผลถึงประเทศเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจสังคม ดังนั้นหากข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นย่อมส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไม่ยากเย็น

ข้าราชการครูนั้นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญของชาติในด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน สังคมและประเทศชาติจะมีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาไปในทิศทางใดนั้น ก็ย่อมขึ้นกับคุณภาพและวิธีการของแต่ละบุคคลที่ได้รับการศึกษาอบรมดังนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญซึ่งสามารถทำให้บุคคลในสังคมและประเทศชาติ เป็นผู้ที่มีคุณภาพ ก็คือ ครู โดยเฉพาะครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสง่างามและมอบวิชาความรู้สำหรับเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นครูประถมศึกษา จึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการอบรม สั่งสอน ให้ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมตามความต้องการของสังคม และครูมิใช่เป็นเพียงผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสั่งสอนอบรมเพียงเท่านั้น แต่ครูจะต้องมีคุณธรรมประจำใจเพื่อเป็นต้นแบบให้กับนักเรียนซึ่งจะเติบโตเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศอีกด้วย

การเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของครูนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการโดยปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีนั้น ต้องมีความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ มีคุณภาพ และการดำเนินชีวิตที่ความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง สามารถทำงานเลี้ยงบุคคลในครอบครัวและตนเองได้ ไม่เป็นภาระต่อผู้ใด สามารถจัดสรรเวลาให้เหมาะสมทั้งการทำงานและการดูแลครอบครัว สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เป็นพลเมืองที่ดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรม อันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถ และสถานภาพของตนเอง และสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตของครูก็ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามบทบาทและหน้าที่ โดยที่ทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้ (เชษฐา ทองยิ่ง, 2559) แต่สิ่งที่เกิดขึ้นกับอาชีพครูในปัจจุบัน คือ ครูไม่ได้ทำหน้าที่แค่สอนหนังสือ แต่ถูกเบียดบังจากภาระงานอื่น ๆ เช่น งานเอกสาร ทำแบบประเมิน ทำธุรการ จัดกิจกรรม หรือบางทีอาจไม่ได้สอนแค่วิชาเดียวเท่านั้น จนครูไม่มีเวลาเตรียมการสอน และไม่มีโอกาสได้พัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ซึ่งนี่

ถือเป็นปัญหาภาระงานที่เกิดขึ้นกับครูในประเทศไทย และเงินเดือนที่ครูได้ไม่สอดรับกับหน้าที่ เมื่อครูต้องทำสารพัดอย่าง อีกทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันต้องไปทำงานแต่เช้าและกลับบ้านในช่วงค่ำเพราะต้องทำงานหลายหน้าที่ดังที่กล่าว โดยข้าราชการครูก็จะต้องสอนนักเรียนในช่วงเวลาการทำงานปกติ (08.00–16.30 น.) หลังจากนั้นก็ต้องหาเวลาว่างจากการสอนในการทำหน้าที่อื่นๆ ซึ่งปัญหานี้เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน

จากปัญหาข้างต้น (โรงเรียนบ้านปงสนุก, 2565) โรงเรียนบ้านปงสนุกเป็นองค์กรภาครัฐที่มีสถานะเป็นสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง มีนักเรียนในการปกครองดูแล จำนวน 2,259 คน และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำนวน 109 คน หากเทียบอัตรานักเรียนและผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน จะพบว่าครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจะมีนักเรียนที่จะต้องรับผิดชอบดูแล ในอัตราส่วน 1 : 20 อีกทั้งยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ อาทิเช่น ปฏิบัติหน้าที่งานทางวิชาการ งานจัดซื้อจัดจ้าง การปฏิบัติหน้าที่ในองค์คณะกรรมการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยมีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนบ้านปงสนุก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก และเสนอแนวทางการสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อวัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

มุ่งเน้นการศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

1. ขอบเขตด้านเวลา

ปีการศึกษา 2565 (เดือน พฤษภาคม 2565–มีนาคม 2566)

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก ดังนี้

ข้าราชการครู	จำนวน	92	คน
บุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว)	จำนวน	17	คน
รวม	จำนวน	109	คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนบ้านปงสนุก เลขที่ 10 ถนนจามเทวี ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง 52000

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยนี้ มุ่งศึกษาวิจัยถึงความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยศึกษาจากตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะ จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ ภารกิจ และปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ในด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

2 บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

3 ครูอัตราจ้างชั่วคราว หมายถึง ครูที่จ้างชั่วคราวด้วยงบประมาณในโครงการต่าง ๆ จากส่วนราชการที่จัดสรรให้ และจากงบประมาณอื่น

4 ความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถจัดการและจัดสรรเวลาในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรสามารถจัดการกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเองไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และชีวิตสังคมได้อย่างเหมาะสม เกิดความสุขในการดำเนินชีวิต โดยที่บุคลากรจะต้องรับรู้ความสามารถในการจัดการ จัดสรรสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมลงตัวพอดีกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานในแง่ของภาระงานที่ตนต้องรับผิดชอบทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานและชั่วโมงการทำงาน

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยว ข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

6. แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

2. ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาการสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการประเภทอื่น ๆ ในทุกองค์กรภาครัฐ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก” ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวบรวม ข้อมูล แนวคิดและเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ โดยนำสาระสำคัญที่มีความข้องเกี่ยวกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Work Life)
3. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนบ้านปงสนุก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย
7. สมมติฐานของการศึกษา

แนวคิดความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) เป็นแนวคิดที่มีการให้ความสำคัญในประเด็นที่เกี่ยวกับเวลาในการทำงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม อีกทั้งยังรวมถึงให้ความสำคัญด้านสังคม สุขภาพ ความปลอดภัย และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจส่วนรวมมากขึ้น โดยในระยะแรกเริ่มจะใช้คำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) โดยในประเทศสหรัฐอเมริกามีการจัดตั้งศูนย์กลางการบริหารคุณภาพชีวิตในการทำงานของประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้เกิดความตื่นตัวในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานกันอย่างกว้างขวาง (สสปท., 2562)

ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จึงเป็นองค์ประกอบหรือส่วนหนึ่งสำหรับการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับเวลาการทำงาน คือ มีความสมดุลระหว่างเวลากับครอบครัว และการใช้เวลากับการทำงาน มีเวลาคลายความเครียดและผ่อนคลาย ซึ่งเป็นการที่องค์กรให้ความสำคัญเรื่องเวลาในการทำงานน้อยกว่าการให้ความสำคัญกับตัวพนักงาน รวมถึงการดำรงชีวิตในด้านอื่น ๆ ที่ไม่รวมกับเวลาในการทำงาน รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและต่อตัวพนักงานโดยรวม

การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ สามารถป้องกันความเหนื่อยหน่ายและช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน ทั้งนี้หากปล่อยให้เกิดความเครียดเรื้อรังอาจนำไปสู่ผลกระทบในทางลบต่อสุขภาพจิตและผลกระทบทางด้านกายภาพได้ นอกจากนี้ความเครียดที่มากเกินไปอาจทำให้เกิดภาวะความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความเมื่อยล้าหงุดหงิด มีอารมณ์แปรปรวน และลดประสิทธิภาพ ในการทำงานได้

ดังนั้นจุดดุลยภาพของชีวิตบุคคลและการทำงาน คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่า ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ต้องสมดุลเท่า ๆ กันแบบครึ่งต่อครึ่ง ในแต่ละบุคคลก็อาจมีความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นความสมดุล จึงหมายถึงการบริหารภาระงานและเวลาส่วนตัวให้มีความลงตัว ทั้งความสุขจากการดำรงชีวิต และความสุขจากการทำงาน ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หรือ Work-life Balance จึงเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพอิสระช่วยให้มีความสุขกับชีวิตมากขึ้นเนื่องจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง อาจสร้างผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความสมดุล เช่น ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมองเห็นถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจากองค์กร กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร และปริมาณงาน ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความเข้าใจในงานของครอบครัว ภาระในการดูแลครอบครัว และความตึงเครียดจากการทำงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีดังนี้

1. การจัดการและบริหารตนเอง การวางแผนในระยะยาวของตัวพนักงาน ทั้งในเรื่องของงานและในเรื่องชีวิตส่วนตัวจะทำให้สามารถแยกแยะช่วงเวลาในการให้ความสำคัญของภาระแต่ละด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะนำมาซึ่งความสมดุลระหว่างงานและชีวิตได้ในที่สุด

2. การสนับสนุนจากองค์กร โดยการที่พนักงานได้ทราบและรับรู้ถึงความเอาใจใส่และความห่วงใยจากองค์กรจะเป็นการช่วยเพิ่มความพึงพอใจ แรงจูงใจ และอารมณ์ในทางบวก ตลอดจนช่วยลดความตึงเครียด ซึ่งทำให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต องค์กรควรให้ผลตอบแทนที่มีความสอดคล้องกับจำนวนงาน เวลาในการทำงาน และค่าครองชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีแรงบันดาลใจ โดยเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของผู้นำ โดยผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถนำองค์กรได้อย่างเก่งกาจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการทำงานและกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน

สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้องค์กรต้องหล่อหลอมวัฒนธรรมที่ดี ให้แก่คนในองค์กร เพื่อสร้างค่านิยมร่วมและพฤติกรรมร่วมขององค์กร

3. รางวัลหรือสิ่งตอบแทน สิ่งตอบแทนที่เป็นผลพวงจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จะทำให้พนักงานในองค์กรมีแรงผลักดัน เกิดแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ผลตอบแทนที่ไม่สามารถจับต้องได้ก็สามารถส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้เช่นกัน เช่น คำชมเชย การยกย่อง หรือการมอบเกียรติบัตร เป็นต้น

4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่บุพนักงานในองค์กรจะก้าวหน้าไปได้นั้น องค์กรควรสร้างกลไกการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เช่น มีการให้ข้อมูลย้อนกลับของงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลย้อนกลับนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ควรให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นประจำ และที่สำคัญควรสร้างเส้นทางอาชีพเพื่อให้บุคลากรมองเห็น เส้นทางและโอกาสความก้าวหน้าของตน

5. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการทำงาน องค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพื่อให้ บุคลากรรู้สึกมีความมั่นใจและรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ต้องไม่ชำรุด มีความทันสมัยและใช้การได้

บทสรุปของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นแนวคิดที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเล็งเห็นว่าการทุ่มเททำงานจะทำให้เกิดความตึงเครียด มีความเหนื่อยล้าและส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและเวลาในการดูแลครอบครัว จนทำให้ลุกลามส่งผลในทางลบต่อคุณภาพของงานในที่สุด ดังนั้น การบริหารจัดการขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงเป็นมุมมองในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญยิ่งให้ธำรงอยู่กับองค์กรต่อไป หากมีการบริหารจัดการขององค์กรในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Creteria for Quality ofworking life โดยแบ่งออกเป็น 7 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบทน ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์ด้านสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเพียงพอ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามปกติ และต้องมีความเป็นธรรมหากเปรียบเทียบองค์กรหรืองานอื่น ๆ อีกด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ ลักษณะสภาพการทำงานต้องไม่มีความเสี่ยงภัยจนเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกสะดวกสบาย และต้องไม่ส่งผลที่เป็นอันตรายต่อสุขพลานามัย

3. สามารถพัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี โดยงานที่ทำอยู่จะต้องเปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ และพัฒนาความสามารถโดยแท้จริง และรวมไปถึงได้รับการยอมรับว่าผู้ปฏิบัติมีความสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง งานนอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสแห่งความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากองค์กรเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

5. ลักษณะงานที่มีการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หมายความว่า ลักษณะงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลหรือสังคมอื่น มีความเสมอภาคกันในความก้าวหน้าและมีระบบคุณภาพเป็นพื้นฐานสำคัญ

6. ลักษณะงานที่มีกฎหมายหรือระเบียบตั้งอยู่เป็นพื้นฐาน ซึ่งหมายถึง วัฒนธรรม ค่านิยม และวิถีชีวิตในองค์กร มีส่วนช่วยเสริมสร้างหลักการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การพิจารณามอบรางวัลหรือค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรม รวมทั้งสิทธิที่จะได้รับความเสมอภาคทางการแสดงออก การแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด และมีกฎหมายที่มีความยุติธรรมในการปกครอง

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การส่งเสริมและให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรและมีชีวิตในการทำงานอย่างสมดุล ต้องไม่สร้างความกดดันให้ผู้ปฏิบัติงานมากจนเกินไป มีการกำหนดเวลาในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) หรือ สสปท. ได้เผยแพร่บทความคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (สสปท., 2562) ดังนี้ เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (สสปท., 2562) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคูณ, 2542, หน้า 18)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) มองเห็นว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ฉะนั้นจึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น การเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงานและถูกสุขลักษณะ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้ามั่นคงในงาน จะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เนื่องจากการที่องค์กรทำให้มีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี จะส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงานและส่งผลให้ผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้น ดังเช่น การช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์การ หรือเป็นการช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยการเปิดโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพนอกสถานที่ หรือการได้รับโอกาสทางการศึกษา ต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เป็นต้น

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ตามหลักการของ Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Creteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม การได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเป็นธรรมกับการดำรงชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานโดยทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรหรืองานอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกลักษณะ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกสะดวกสบาย และไม่ส่งผลให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและได้ใช้ความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงเป็นการปฏิบัติงานที่ตนยอมรับว่ามีความหมายและมีความสำคัญ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การพัฒนาการทำงาน การอบรม การศึกษา และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความความมั่นคงและความเจริญเติบโตให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มทักษะและความสามารถของตนเองแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ มีโอกาสหรือแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ตลอดจนได้รับการยอมรับจากทั้งเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

5. ลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการส่งเสริมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยดี รวมถึงการได้รับโอกาสที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรมหรือกฎหมาย เป็นการบริหารจัดการที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะสร้างค่านิยมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีการ

พิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการที่ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงควาคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการแสดงออก และมีความเสมอภาค อย่างเท่าเทียม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรและชีวิตในการทำงานอย่างสมดุล นั่นคือผู้ปฏิบัติงานต้องไม่ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากจนเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างมีความเหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดที่เกิดจากการต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่ได้พักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่มีลักษณะมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะยอมรับและรู้สึกว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลิตผล การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1968) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน หรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่” ซึ่งเฮอร์ซเบอร์กได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพอใจ หรือไม่พอใจในงาน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงาน เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement)

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (work-itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility)

1.5 ความก้าวหน้า (advancement)

1.6 การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (possibility of growth)

2. ปัจจัยสุขภาพอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลา แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้น

ในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานเกิดความไม่พอใจการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (company policy and administration)

2.2 การควบคุมบังคับบัญชา (supervision–technical)

2.3 สภาพการทำงาน (working condition)

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations)

2.5 เงินเดือน (salary)

2.6 สถานภาพ (status)

2.7 ความมั่นคงในงาน (job security)

2.8 ชีวิตส่วนตัว (factor in personal life)

จากทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) สรุปได้ว่า การจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจัยด้านต่าง ๆ ของปัจจัยสุขะอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) แต่หากผู้บริหารต้องการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)

จากแนวคิดและทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พอสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะไม่จำเป็นต้องได้มีอัตราส่วนระหว่างชีวิตและการทำงาน 50 : 50 เสมอไป แต่หากให้ความสำคัญในด้านใดด้านหนึ่งอย่างเหมาะสม เช่น หากพนักงานทำงานหนักก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม หรือพนักงานทุ่มเทเวลาในการทำงานมากกว่าปกติก็ควรจะได้รับโอกาสความก้าวหน้าขึ้นไป ดังนั้น หากมีการปรับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างเหมาะสมก็จะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขในที่ทำงานควบคู่กับการความสุขในการดูแลครอบครัวด้วยเช่นกัน

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนบ้านปงสนุก

โรงเรียนบ้านปงสนุก ตั้งอยู่เลขที่ 10 ถนนจามเทวี ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง รหัสไปรษณีย์ 52000

ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านปงสนุก เปิดเรียนครั้งแรกที่ศาลาวัดปงสนุกด้านใต้ มีเจ้าอาวาสเป็นผู้สอนนักเรียนเป็นพระภิกษุ สามเณร และเด็กบริเวณใกล้เคียง ต่อมาได้ย้ายสถานที่มาเรียนนอกวัด โดยสร้างอาคารชั้นเดียวอยู่หน้าวัดปงสนุกด้านใต้ ในปี พ.ศ. 2484 ย้ายมาตั้งอยู่ถนน

จามเทวี โดยเทศบาลเมืองลำปางเป็นผู้จัดสร้าง ใช้ชื่อว่าโรงเรียนเทศบาลตำบลหัวเวียง 2 ในปี พ.ศ. 2495 ได้เปลี่ยนมาสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และในปี พ.ศ. 2523 ได้โอนมาสังกัดสานักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ปรัชญาของโรงเรียน : เรียนดี มีวินัย พลานามัยสมบูรณ์

วิสัยทัศน์โรงเรียนบ้านปงสนุก

ภายในปีการศึกษา 2566 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มุ่งสู่มาตรฐานสากล ครูมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพและมุ่งมั่นจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้การบริหารงานที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

พันธกิจ

1. พัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามุ่งสู่มาตรฐานสากล
2. พัฒนาและส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพและมีครูที่มีความสามารถเฉพาะด้านมากขึ้น
3. พัฒนาและส่งเสริมครูให้มีความมุ่งมั่นจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. พัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และเรียนรู้อย่างมีความสุขตามมาตรฐานการศึกษา
2. ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา : มีความรู้คู่คุณธรรม

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา : ศิลปะเด่นดี กีฬาเด่นดัง

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 : ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 2 : ครูมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 : การบริหารงานที่มีคุณภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1. สถานศึกษาจะมีการพัฒนาในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาและเรียนรู้อย่างมีความสุขตามมาตรฐานการศึกษา

2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตรงตามสายงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และมุ่งมั่นจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. สถานศึกษาจะส่งเสริมการทาวิจัยในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมทางวิชาการและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กร ชุมชนและให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านบริการการศึกษา โดยมุ่งเน้นองค์ความรู้พื้นฐานสู่การเข้าสมาคมอาเซียน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 เป็นต้น

ข้อมูลนักเรียน : จำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งสิ้น 2,259 คน

ตาราง 1 ข้อมูลอัตรากำลังโรงเรียนบ้านปงสนุก

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
ผู้บริหาร	5
ข้าราชการครู	92
พนักงานราชการ	1
ครูอัตราจ้าง	17
เจ้าหน้าที่อื่น	5
นักการภารโรง	6
แม่บ้าน	6
เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	1
รวม	**133**

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2560, บทคัดย่อ, หน้า ง) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ได้ให้ความสำคัญ โดยมีการจัดทำนโยบายเพื่อสนับสนุนความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิผลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, (2559, บทคัดย่อ, หน้า 3) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานใน 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา ที่มีผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลกระทบต่อการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในด้านการทำงาน สาเหตุจากภาระงานที่หนักเกินไป อัตรากำลังของอาจาย์ ความยากง่ายของงานวิจัย ผู้ช่วยวิจัย ที่ปรึกษาวิจัย ในด้านเวลา สาเหตุจากการจัดการบริหารเวลาและการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับงานวิจัย ในด้านครอบครัว สาเหตุจากภาระการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวและการห่างไกลจากครอบครัว ในด้านการเงิน สาเหตุจากการขาดค่าตอบแทนนักวิจัยและแหล่งทุนการทำวิจัย ในด้านสติปัญญา สาเหตุจากการไม่ได้รับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ตามลำดับ

กรัณฑรักข์ วิทยอภิบาลกุล และคณะ (2559, บทคัดย่อ, หน้า ก) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทางานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาและสาเหตุของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และแนวทางในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง จานวน 45 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่

ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3) แบบสอบถามสาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 4) แบบสอบถามแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แบบมาตราของลิเคิร์ท (Likert Scale) จานวน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) มีการรับรู้สาเหตุของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19) และมีการรับรู้แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31)

ปิยฉัตร มันจิตร, (2559, บทคัดย่อ, หน้า ง) ได้ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามที่พักอาศัยของข้าราชการครูพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติ ชุณหศรีวงศ์, (2562, บทคัดย่อ, หน้า 1) ได้ศึกษา เรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน และผลจากการสัมภาษณ์ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน ได้เสนอแนะในเรื่องของความยืดหยุ่นในการทำงานว่าบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุด ซึ่งเกิดจากภาระงานสอนของแต่ละคณะ โดยการแก้ไขปัญหาจะสามารถทำได้โดยการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร และจัดตารางการเรียนการสอนล่วงหน้า โดยให้อาจารย์ผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการจัดตารางสอน ส่วนในเรื่องการเปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานที่บ้านหรือภายนอกสำนักงานนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่สมควร เนื่องจากผิดระเบียบการปฏิบัติงาน

ราชการ และในด้านการสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน มีข้อคิดเห็นในกรณีนี้ว่าสวัสดิการในด้านการเงินที่เหมาะสมนั้น หน่วยงานได้กำหนดนโยบายไว้ แต่การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงทำให้ขาดการรับรู้ และในส่วนของการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากหน่วยงานที่ไม่คุ้มค่าเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ สามารถนำวิธีการให้น้ำหนักของงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม รวมถึงการนำวิธีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพงาน มาใช้อย่างจริงจัง

มูฮัมหมัด มะลี, (2560, บทคัดย่อ, หน้า 5) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีเรื่องผลการวิจัย มีดังนี้ การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.27) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.53) 2) ด้านการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.50) 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 3.33) 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}$ = 3.25) 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.16) และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 2.84) การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 10 ปัจจัย พบว่า เพศ สถานภาพครอบครัว และวิชาเอก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเงินเดือนปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ อายุ การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู และตำแหน่งระดับบริหารไม่มีความแตกต่างกัน

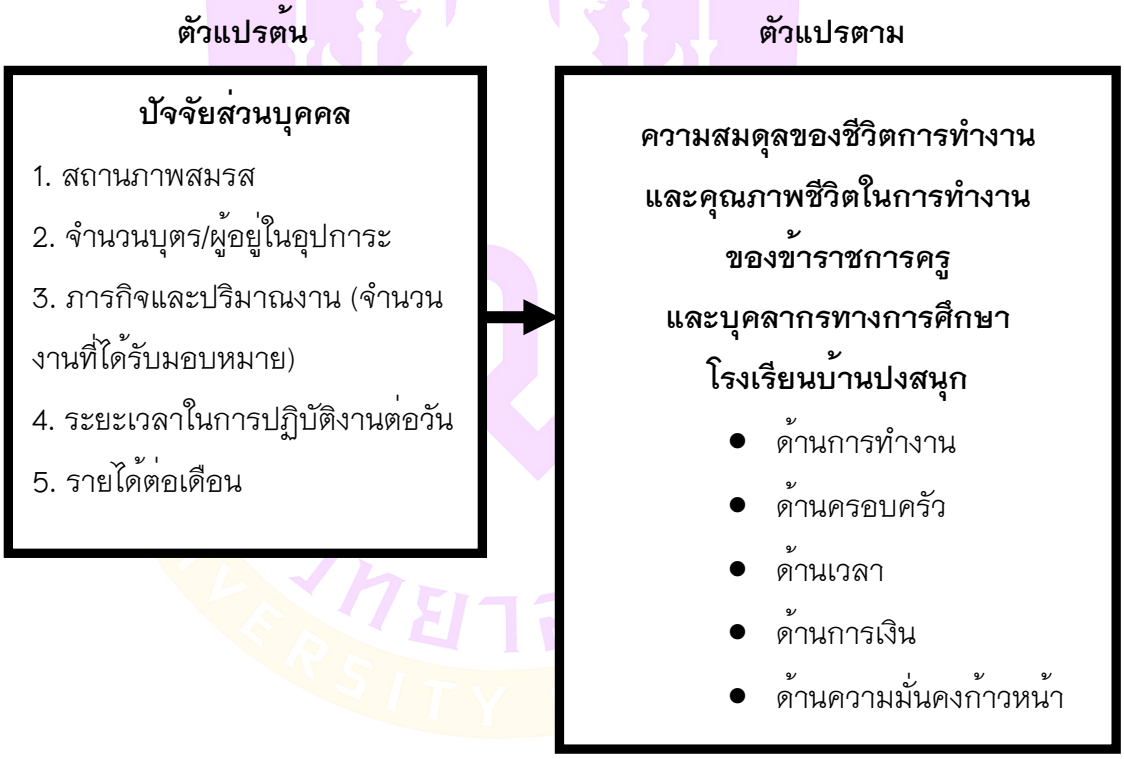
จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเรื่องความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่สำหรับองค์กรต่าง ๆ ที่จะต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการและสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้เกิดดุลยภาพที่เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแรงผลักดัน เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรได้รับคุณประโยชน์ที่ได้จากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ดังนี้

ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ในด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ
5. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงด้านการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน คือ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) ของโรงเรียนบ้านปงสนุก

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน ดังนี้

ข้าราชการครู	จำนวน	92	คน
บุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว)	จำนวน	17	คน
รวม	จำนวน	109	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยออกแบบจากวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย สร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ ตำแหน่งหน้าที่ ภารกิจและปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 9 ข้อ เป็นตัวแปรต้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านความมั่นคงก้าวหน้า เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท เรียงตามลำดับ ระดับ 5 (มากที่สุด) ถึง ระดับ 1 (น้อยที่สุด)

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนตามเกณฑ์การแบ่งคะแนนของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ระดับ ต่ำ	ช่วงคะแนนเฉลี่ย = 1.00–2.33
ระดับ ปานกลาง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย = 2.34–3.66
ระดับ สูง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย = 3.67–5.00

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นข้อคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำโครงร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาสำนวนที่ใช้ในการตั้งคำถาม ความชัดเจนของคำถาม ตรวจสอบความถูกต้องให้ครอบคลุมเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมิน นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยเป็นบุคคลภายใน จำนวน 1 คน บุคคลภายนอก จำนวน 2 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้องของเนื้อหา และการใช้ภาษาที่เหมาะสมในข้อคำถามตามแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.91

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliabilityผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบจำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า Cronbach' Alpha Coefficient ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บจากแหล่งปฐมภูมิ จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานโดยตรงด้านกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนบ้านปงสนุก ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 92 คน และบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) จำนวน 17 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 109 คน ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือนำส่งจากคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยมีการระบุวันและเวลาเพื่อแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ

2. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน และรับแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้เข้าร่วมโครงการจะใช้ระยะเวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 15 นาที

3. ในระหว่างเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ทุกฉบับว่ามีความสมบูรณ์ ของข้อมูลหรือไม่ หากพบข้อผิดพลาดหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะดำเนินการสอบถามใหม่ทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์

4. รวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งได้ตรวจสอบ ความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2

2.1 วิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

2.2 เพื่อทดสอบหาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยใช้ค่าสถิติ f-Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติคือ 0.05 โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เช่น สถานภาพสมรส ภารกิจและปริมาณงาน หรือรายได้ต่อเดือน ที่มีมากกว่า 3 ระดับ การหาค่านัยสำคัญของความแตกต่าง บอกแค่ได้ว่ามีความแตกต่างหรือไม่ แต่ไม่สามารถบอกจำนวนความแตกต่างได้

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเป็นข้อคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยพรรณนาเชิงเนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 109 ตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอผลการศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ส่วนที่ 9 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้าง) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ ตำแหน่งปัจจุบัน ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	9	8.3
1.2 หญิง	100	91.7
รวม	**109**	**100.0**
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	21	19.3
2.2 31-40 ปี	40	36.7
2.3 41-50 ปี	32	29.4
2.4 51-60 ปี	16	14.7
รวม	**109**	**100.0**
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 ปริญญาตรี	63	57.8
3.2 ปริญญาโท	36	33.0
3.3 สูงกว่าปริญญาโท	3	2.8
3.4 อื่น ๆ ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	6.4
รวม	**109**	**100.0**
4. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	34	31.2
3.2 สมรส	68	62.4
3.3 หย่าร้าง	6	5.5
3.4 สมรสแต่มิได้อยู่ด้วยกัน	1	0.9
รวม	**109**	**100.0**

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ		
5.1 จำนวน 1 คน	63	57.8
5.2 จำนวน 2 คน	40	36.7
5.3 จำนวน 3 คน	6	5.5
5.4 มากกว่า 3 คน	0	0.0
รวม	**109**	**100.0**
6. ตำแหน่งปัจจุบัน		
6.1 ข้าราชการครู	92	84.4
6.2 บุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว)	17	15.6
รวม	**109**	**100.0**
7. ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย)		
7.1 จำนวน 1 งาน	18	16.5
7.2 จำนวน 2 งาน	29	26.6
7.3 จำนวน 3 งาน	14	12.9
7.4 มากกว่า 3 งาน	48	44.0
รวม	**109**	**100.0**
8. ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน		
8.1 จำนวน 6-8 ชั่วโมง	39	35.8
8.2 จำนวน 9-10 ชั่วโมง	62	56.9
8.3 จำนวน 11-12 ชั่วโมง	4	3.7
8.4 มากกว่า 12 ชั่วโมง	4	3.7
รวม	**109**	**100.00**

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
9. รายได้ต่อเดือน		
9.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	17	15.6
9.2 จำนวน 15,001-30,000 บาท	45	41.3
9.3 จำนวน 30,001-45,000 บาท	24	22.0
9.4 มากกว่า 45,000 บาท	23	21.1
รวม	**109**	**100.00**

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน มีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.7 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 8.3

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.3 และช่วงอายุที่ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

3. มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 33.0 ลำดับถัดไป ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.4 และน้อยที่สุดเป็นระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.8

4. สถานภาพสมรสสูงที่สุด ได้แก่ สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 62.4 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.2 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.5 และน้อยที่สุดสถานภาพสมรสแต่มิได้อาศัยอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 0.9

5. จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ ส่วนใหญ่อยู่ในจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ลำดับถัดไป คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และไม่มีผู้ที่มีจำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ จำนวนมากกว่า 3 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

6. ตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 84.4 และบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) คิดเป็นร้อยละ 15.6

7. ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ส่วนใหญ่ จำนวนมากกว่า 3 งาน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา คือ จำนวน 2 งาน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ถัดไป คือ จำนวน 1 งาน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และน้อยที่สุด จำนวน 3 งาน คิดเป็นร้อยละ 12.8

8. ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันส่วนใหญ่ คือ ปฏิบัติงาน 9–10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมา คือ ปฏิบัติงาน 6–8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 35.8 น้อยที่สุดมีจำนวนเท่ากัน คือ ปฏิบัติงาน 11–12 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 3.7 และปฏิบัติงานมากกว่า 12 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 3.7

9. รายได้ต่อเดือนมากที่สุดอยู่ในช่วง 15,001–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา คือ 30,001–45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.0 ถัดไปคือรายได้ต่อเดือนที่มากกว่า 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.1 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.6

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(N = 109)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงาน	4.04	0.55	สูง
ด้านครอบครัว	3.66	0.62	ปานกลาง
ด้านเวลา	3.72	0.74	สูง
ด้านการเงิน	3.20	0.75	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	3.66	0.79	ปานกลาง
รวม	**3.66**	**0.69**	**ปานกลาง**

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้าง

ชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับสูง 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ ด้านครอบครัว ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเงิน ($\bar{X}$ = 3.20, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน

(N = 109)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งและได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ไม่มากจนเกินไป	3.65	0.88	ปานกลาง
งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.05	0.81	สูง
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและได้รับความช่วยเหลือในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง	4.41	0.66	สูง
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและถูกสุขลักษณะ	4.23	0.74	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

(N = 109)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องมือที่ทันสมัย มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.87	0.75	สูง
รวม	**4.04**	**0.55**	**สูง**

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับสูงที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับสูง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและได้รับความช่วยเหลือในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและถูกสุขลักษณะ ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 0.81) อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องมือที่ทันสมัย มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.87, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับสูงและน้อยที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งและได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ไม่มากจนเกินไป ($\bar{x}$ = 3.65, S.D. = 0.88) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว

(N = 109)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี	3.90	0.91	สูง
สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการทำงานของท่าน	4.17	0.82	สูง
ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.73	0.95	สูง
การทำงานของท่านมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว	2.95	1.14	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการดูแลครอบครัว	3.59	1.00	ปานกลาง
รวม	**3.66**	**0.63**	**ปานกลาง**

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านครอบครัว ของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการทำงานของท่าน ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.815) อยู่ในระดับสูง รองลงมา

คือ ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.91) อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรม ร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.95) อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ ท่านรู้สึกพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการดูแลครอบครัว ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 1.00) อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำงานของท่านมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว ($\bar{X}$ = 2.95, S.D. = 1.14) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา

(N = 109)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.55	0.88	ปานกลาง
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	3.98	0.67	สูง
ท่านสามารถบริหารจัดการช่วงเวลา ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยไม่ส่งผลเสียกระทบต่อด้านใดด้านหนึ่ง	3.77	0.86	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

(N = 109)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมีความพอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาว่างที่ได้เป็นอิสระจากงาน	3.59	0.93	ปานกลาง
ท่านมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานในปัจจุบัน	3.72	0.92	สูง
รวม	**3.72**	**0.75**	**สูง**

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา ของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านสามารถบริหารจัดการช่วงเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยไม่ส่งผลเสียกระทบต่อด้านใดด้านหนึ่ง ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ ท่านมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.92) อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ ท่านมีความพอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาว่างที่ได้เป็นอิสระจากงาน ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.93) อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.88) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน

(N = 109)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ในปัจจุบัน และเพียงพอสำหรับการเก็บออม	3.27	0.86	ปานกลาง
รายได้เพียงพอต่อรายจ่ายที่ท่านต้องรับผิดชอบและเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว	3.17	0.90	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.20	0.93	ปานกลาง
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น อย่างเหมาะสมกับผลงาน	3.36	0.81	ปานกลาง
องค์กรมีสวัสดิการช่วยเหลือในกรณีที่ท่านเกิดปัญหาทางการเงิน	3.03	1.05	ปานกลาง
รวม	**3.21**	**0.75**	**ปานกลาง**

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเงิน ของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่าน

ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น อย่างเหมาะสมกับผลงาน ($\bar{X}$ = 3.36, S.D. = 0.81) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ในปัจจุบันและเพียงพอสำหรับการเก็บออม ($\bar{X}$ = 3.27, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 3.20, S.D. = 0.93) อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ รายได้เพียงพอต่อรายจ่ายที่ท่านต้องรับผิดชอบและเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว ($\bar{X}$ = 3.17, S.D. = 0.90) อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีสวัสดิการช่วยเหลือในกรณีที่ท่านเกิดปัญหาทางการเงิน ($\bar{X}$ = 3.03, S.D. = 1.05) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

(N = 109)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์กรมีกรอบตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปได้ตามลำดับ	3.62	0.87	ปานกลาง
องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้สอบบรรจุหรือทำผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.81	0.90	สูง

ตาราง 8 (ต่อ)

(N = 109)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	3.66	0.94	ปานกลาง
องค์กรมีระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง	3.61	0.91	ปานกลาง
ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรม และไม่ถูกมองข้ามในการสนับสนุนให้มีความมั่นคงก้าวหน้า	3.61	0.97	ปานกลาง
รวม	**3.66**	**0.80**	**ปานกลาง**

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้สอบบรรจุหรือทำผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.90) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.94) อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ องค์กรมีกรอบตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปได้ตามลำดับ ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.87) อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ องค์กรมีระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.91) และท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมและไม่ถูกมองข้ามในการสนับสนุนให้มีความมั่นคงก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.97) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยสามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.02	3	0.01	0.02	0.99
	ภายในกลุ่ม	32.94	105	0.31		
	รวม	**32.96**	**108**			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2.31	3	0.77	2.01	0.11
	ภายในกลุ่ม	40.20	105	0.38		
	รวม	**42.51**	**108**			

ตาราง 9 (ต่อ)

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.44	3	0.48	0.85	0.46
	ภายในกลุ่ม	58.80	105	0.56		
	รวม	**60.24**	**108**			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	0.80	3	0.26	0.46	0.70
	ภายในกลุ่ม	60.11	105	0.57		
	รวม	**60.91**	**108**			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.99	3	0.66	1.04	0.37
	ภายในกลุ่ม	66.57	105	0.63		
	รวม	**58.57**	**108**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.28**	**3**	**0.09**	**0.37**	**0.77**
	ภายในกลุ่ม	**26.61**	**105**	**0.24**		
	รวม	**26.44**	**108**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.77 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการทำงาน (Sig. = 0.99) ด้านครอบครัว (Sig. = 0.11) ด้านเวลา (Sig. = 0.46) ด้านการเงิน (Sig. = 0.70) และด้านความมั่นคงก้าวหน้า (Sig. = 0.37) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.2 จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.9

ตาราง 10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำแนกตามจำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ

ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	0.94	0.39
	ภายในกลุ่ม	32.38	106	0.30		
	รวม	**32.96**	**108**			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	1.02	2	0.51	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	41.48	106	0.39		
	รวม	**42.51**	**108**			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.24	0.78
	ภายในกลุ่ม	59.97	106	0.56		
	รวม	**60.24**	**108**			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	0.75	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	59.39	106	0.56		
	รวม	**60.91**	**108**			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.09	2	0.54	0.86	0.42
	ภายในกลุ่ม	67.46	106	0.63		
	รวม	**68.56**	**108**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.04**	**2**	**0.02**	**0.09**	**0.90**
	ภายในกลุ่ม	**26.40**	**106**	**0.24**		
	รวม	**26.44**	**108**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการทำงาน (Sig. = 0.39) ด้านครอบครัว (Sig. = 0.27) ด้านเวลา (Sig. = 0.78) ด้านการเงิน (Sig. = 0.26) และด้านความมั่นคงก้าวหน้า (Sig. = 0.42) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.3 ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: จำนวนงานอื่น ๆ ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1: จำนวนงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 11 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำแนกตามภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย)

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.55	3	0.18	0.59	0.62
	ภายในกลุ่ม	32.41	105	0.30		
	รวม	**32.96**	**108**			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	3.62	3	1.20	3.26	0.02
	ภายในกลุ่ม	38.88	105	0.37		
	รวม	**42.51**	**108**			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3	0.42	0.75	0.52
	ภายในกลุ่ม	58.96	105	0.56		
	รวม	**60.24**	**108**			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.37	0.66	0.57
	ภายในกลุ่ม	59.77	105	0.56		
	รวม	**60.91**	**108**			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.40	3	0.80	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	66.16	105	0.63		
	รวม	**68.56**	**108**			
	ระหว่างกลุ่ม	**0.03**	**3**	**0.01**	**0.04**	**0.98**
รวม	**ภายในกลุ่ม**	**26.41**	**105**	**0.25**		
	รวม	**26.44**	**108**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็น

รายข้อ พบว่า ด้านการทำงาน (Sig. = 0.62) ด้านครอบครัว (Sig. = 0.02) ด้านเวลา (Sig. = 0.52) ด้านการเงิน (Sig. = 0.57) และด้านความมั่นคงก้าวหน้า (Sig. = 0.28) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1: ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 12 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.32	3	0.44	1.46	0.22
	ภายในกลุ่ม	31.63	105	0.30		
	รวม	**32.96**	**108**			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2.28	3	0.76	1.99	0.12
	ภายในกลุ่ม	40.22	105	0.38		
	รวม	**42.51**	**108**			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	6.67	3	2.22	4.36	0.01
	ภายในกลุ่ม	53.56	105	0.51		
	รวม	**60.24**	**108**			

ตาราง 12 (ต่อ)

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	1.42	3	0.47	0.84	0.47
	ภายในกลุ่ม	59.48	105	0.56		
	รวม	**60.91**	**108**			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.14	3	1.04	1.68	0.17
	ภายในกลุ่ม	65.42	105	0.62		
	รวม	**68356**	**108**			
	ระหว่างกลุ่ม	**1.77**	**3**	**0.59**	**2.51**	**0.06**
รวม	**ภายในกลุ่ม**	**24.67**	**105**	**0.23**		
	รวม	**26.44**	**108**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.06 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ด้านการทำงาน (Sig. = 0.22) ด้านครอบครัว (Sig. = 0.12) ด้านเวลา (Sig. = 0.01) ด้านการเงิน (Sig. = 0.47) และด้านความมั่นคงก้าวหน้า (Sig. = 0.17) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.12

ตาราง 13 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านปงสนุก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	0.39	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	31.76	105	0.30		
	รวม	**32.96**	**108**			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	1.65	3	0.55	1.42	0.24
	ภายในกลุ่ม	40.85	105	0.38		
	รวม	**42.51**	**108**			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.94	3	1.31	2.45	0.06
	ภายในกลุ่ม	56.29	105	0.53		
	รวม	**60.24**	**108**			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	6.59	3	2.19	4.24	0.01
	ภายในกลุ่ม	54.32	105	0.51		
	รวม	**60.91**	**108**			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	8.55	3	2.85	4.99	0.01
	ภายในกลุ่ม	60.01	105	0.57		
	รวม	**68.56**	**108**			
	ระหว่างกลุ่ม	**0.36**	**3**	**0.12**	**0.49**	**0.68**
รวม	**ภายในกลุ่ม**	**26.07**	**105**	**0.24**		
	รวม	**26.44**	**108**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.68 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการทำงาน (Sig. = 0.27) ด้านครอบครัว (Sig. = 0.24) ด้านเวลา (Sig. = 0.06) ด้านการเงิน (Sig. = 0.01) และด้านความมั่นคงก้าวหน้า (Sig. = 0.01) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

ส่วนที่ 9 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

1. โรงเรียนควรมีสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือครูอัตราจ้าง อาทิเช่น เงินกู้ฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ หรือ เบี้ยขยันในการทำงานเกินเวลา เป็นต้น
2. โรงเรียนควรมีค่าตอบแทนนอกเวลาให้ครูที่ปฏิบัติงานเกินเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยที่ไม่มอบหมายงานอื่นให้ครูผู้สอนมากจนเกินไป

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน (5) ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ซึ่งใช้หลักเกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำ ปานกลาง และสูง ตามเกณฑ์การแบ่งคะแนนของเบสท์ (Best, 1977) โดยสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ แสดงดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน พบว่ามีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.7 มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 8.3

ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.3 และช่วงอายุที่ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 33.0 ลำดับถัดไป ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.4 และน้อยที่สุดเป็นระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.8

มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 62.4 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.2 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.5 และน้อยที่สุดสถานภาพสมรสแต่มิได้อาศัยอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 0.9

จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ ส่วนใหญ่อยู่ในจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ลำดับถัดไป คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และไม่มีผู้ที่มีจำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ จำนวนมากกว่า 3 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0

ตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 84.4 และบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) คิดเป็นร้อยละ 15.6

มีภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) จำนวนมากกว่า 3 งาน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา คือ จำนวน 2 งาน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ถัดไป คือ จำนวน 1 งาน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และน้อยที่สุด จำนวน 3 งาน คิดเป็นร้อยละ 12.8

มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันส่วนใหญ่ คือ ปฏิบัติงาน 9-10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมา คือ ปฏิบัติงาน 6-8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 35.8 น้อยที่สุดมีจำนวนเท่ากัน คือ ปฏิบัติงาน 11-12 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 3.7 และปฏิบัติงานมากกว่า 12 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 3.7

มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุดอยู่ในช่วง 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา คือ 30,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.0 รายได้ต่อเดือนที่มากกว่า 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.1 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.6

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว) โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 109 คน จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.04) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.55 ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.72) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.74 ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ด้านความมั่นคงก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.66) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.79 ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.66) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.72 ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.20) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.75 ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ตามปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะ สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ, ตำแหน่งปัจจุบัน, ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงาน ที่ได้รับมอบหมาย), ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก สรุปผลการวิเคราะห์ตามการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 9 ข้อ ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลสรุปจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.77 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ผลสรุปจากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ผลสรุปจากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ผลสรุปจากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.06 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ผลสรุปจากการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.68 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. โรงเรียนควรมีสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือครูอัตราจ้าง อาทิเช่น เงินกู้ฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ หรือ เบี้ยขยันในการทำงานเกินเวลา เป็นต้น
2. โรงเรียนควรมีค่าตอบแทนนอกเวลาให้ครูที่ปฏิบัติงานเกินเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยที่ไม่มอบหมายงานอื่นให้ครูผู้สอนมากจนเกินไป

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน

จากผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.04) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและได้รับความช่วยเหลือในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่, วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องมือที่ทันสมัย มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งและได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ไม่มากจนเกินไป อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนบ้านปงสนุก อาจมีแนวทางในการบริหารงานโดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิต ตาสิงห์ลอ, 2563 ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมอบหมายงานที่พอเหมาะ และความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อสุขภาพ ทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยสภาพการทำงานซึ่งเกี่ยวกับวัตถุหลัก เช่น มีโต๊ะทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการใช้งาน หรือสภาพการทำงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ในเชิงบวกของบุคลากรในสังกัด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว

จากผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการทำงานของท่าน อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ ท่านรู้สึกพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการดูแลครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำงานของท่านมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

โรงเรียนอาจมิได้ให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านครอบครัว อย่างเพียงพอ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, 2559 ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านปัจจัยในการทำวิจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ต่อบุคคลในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในด้านครอบครัว เป็นด้านหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ เนื่องจากหากเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว ปัญหาในด้านนี้จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำการวิจัย

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา

จากผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลา พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านสามารถบริหารจัดการช่วงเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยไม่ส่งผลเสียกระทบต่อด้านใดด้านหนึ่ง อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ ท่านมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ลำดับถัดไป คือ ท่านมีความพอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาว่างที่ได้เป็นอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

โรงเรียนได้มีการบริหารจัดการองค์กรโดยมอบหมายให้รองผู้อำนวยการคอยดูแลสอดส่องการมอบหมายภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, 2559 ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากการศึกษาพบว่า ด้านการมอบหมายภารกิจงานให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยได้ให้ทรรศนะจากการไม่มีเวลาจะส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากรและความตึงเครียดจากการทำงานส่งผลต่อสภาวะอารมณ์และจิตใจ การปรับปรุงตารางสอนให้เกิดความสมดุลและเหมาะสมจะมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิผลการทำวิจัยให้มากขึ้น

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน

จากผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น อย่างเหมาะสมกับผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ในปัจจุบันและเพียงพอสำหรับการเก็บออม อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ รายได้เพียงพอต่อรายจ่ายที่ท่านต้องรับผิดชอบและเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีสวัสดิการช่วยเหลือในกรณีที่ท่านเกิดปัญหาทางการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

โรงเรียนอาจไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องใช้เงิน หรือ ยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อที่จะมีรายได้เพิ่มสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและดูแลครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณฑรักข์ วิทยอภิบาลกุลและคณะ, 2559 ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรมีค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความเห็นว่าในปัจจุบันเงินกลายเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการดำรงชีวิต ปัจจัยด้านเงินหรือรายได้ส่งผลต่อบุคลากรที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน

ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

จากผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้สอบบรรจุหรือทำผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ องค์กรมีกรอบตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปได้ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ องค์กรมีระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง และท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมและไม่ถูกมองข้ามในการสนับสนุนให้มีความมั่นคงก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มิได้รับการสนับสนุนส่งเสริมโอกาสในการสอบปรับเลื่อนระดับ ได้รับการประเมินเพื่อปรับเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม หรือในกรณีครูอัตราจ้างก็ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้สอบบรรจุแข่งขันเข้ารับราชการเพื่อความมั่นคงก้าวหน้า อีกทั้งอาจเนื่องจากบุคลากรได้รับการสนับสนุนส่งเสริม ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องแนวคิดคุณภาพชีวิต Walton (1973) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มันจิตร, 2559 ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากการศึกษาพบว่า ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้ามั่นคง อยู่ในระดับน้อยโดยมีความเห็นว่าความรู้สึกพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตของตนเองที่ได้รับการประเมินค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีความก้าวและความมั่นคงในงาน จะส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะ สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ, ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย), ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.77 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฮัมหมัด มะลี, 2560 ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า สถานภาพครอบครัวของครูส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พบว่า จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มันจิตร, 2559 ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า จำนวนบุคคลในครอบครัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พบว่า ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มันจิตร, 2559 ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภารกิจที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig.

= 0.06 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฮัมหมัด มะลี, 2560 ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. = 0.68 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฮัมหมัด มะลี, 2560 ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในองค์กร

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าแฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งและได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ไม่มากจนเกินไป อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นโรงเรียนควรเพิ่มความสำคัญในการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรที่ดำเนินกิจกรรมด้านการเรียนการสอนได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ และให้โอกาสบุคลากรแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีบุคลากรให้ข้อเสนอแนะ คือ จากผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยที่ไม่มอบหมายงานอื่นให้ครูผู้สอนมากจนเกินไป

2. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรให้ความสำคัญในการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งอาจจัดตั้งคณะกรรมการภายในขึ้นเพื่อดูแลความสมดุลหรือจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวของบุคลากรกับองค์กร เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจที่ดีต่อภารกิจขององค์กร

3. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเวลามีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง องค์กรอาจบริหารจัดการให้มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสโมสรสำหรับการจัดกิจกรรมด้านสันธนาการให้บุคลากร และอาจจัดตั้งคณะกรรมการภายในเพื่อดูแลการมอบหมายภารกิจการปฏิบัติงาน และดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมในการมอบหมายงานต่อบุคคลที่ไม่มากจนเกินไป

4. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีบุคลากรให้ข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนควรมีสวัสดิการด้านการเงิน เพื่อช่วยเหลือครูอัตราจ้าง อาทิเช่น เงินกู้ฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ หรือ เบี้ยขยันในการทำงานเกินเวลา เป็นต้น และโรงเรียนควรมีค่าตอบแทนนอกเวลาให้ครูที่ปฏิบัติงานเกินเวลา 8 ชั่วโมง ต่อวัน

5. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรอาจจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดการฝึกอบรม หรือ การศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งอาจส่งเสริมให้ข้าราชการครูช่วยสอนแนวทางการสอบบรรจุเพื่อเข้ารับราชการให้กับบุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้าง) เพื่อให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันแต่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวนอย่างน้อย 2 แห่งขึ้นไป เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบการจัดการด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงานของสถานที่ปฏิบัติงานแต่ละแห่ง

2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 5 ข้อ ไม่พบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในทุกข้อ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงกันในด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นจำนวนมาก เช่น รายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ที่มีกลุ่มตัวอย่างในช่วงนี้ถึงร้อยละ 41.3 เป็นต้น ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะได้ข้อมูลในเชิงลึกของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้สามารถใช้สนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัยได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

กิตติ ชุณหศรีวงศ์. (2562). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(2), 465-483.

กรัณฑรักข์ วิทยอภิบาลกุล, ปนัดดา เรืองสงค์, กรัณฑรัตน์ เติมวิทย์ขจร และอัสมิง อับดุลราซิ. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทางานกรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ คศ.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). คลังสารสนเทศของสภานิติบัญญัติ. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2565, จาก https://www.pongsanook.ac.th/

ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 3. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปิยฉัตร มันจิตร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

มูฮัมหมัด มะลี. (2560). คุณภาพชีวิตการทางานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา

โรงเรียนบ้านปงสนุก. (2565). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2565, จาก https://www.pongsanook.ac.th/

สสปท. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2565, จาก https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/

สีมา สีมานันท์. (2550). การพัฒนาสมรรถนะองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

สุรชัย แก้วพิกุล. (2552) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: ม.ป.ท.

Best, J. W. (1977). Research in education (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Herzberg, F. (1968). Work and Nature of man. New York: World.

Likert, R. A. (1961). New Patterns of Management. Retrieved september 25, 2022, From http://www.sciepub.com/reference /219103

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Slone Management Review, 15(1), 12-18. Retrieved september 25, 2022, From https://www.revistaespacios.com/a17v38n03/a17v38n03p05.pdf

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. คำตอบทุกข้อและทุกประเด็นในแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ ผู้ทำวิจัยถือเป็นความลับและใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

4. กรุณาอย่าเขียนชื่อลงในแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อและสอดคล้องกับความเป็นจริงของท่าน

5. ผลที่ได้รับจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาเป็นแนวทางในการสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

ขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายปัทม์ คันธรักษ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30–40 ปี

☐ 41–50 ปี ☐ 51–60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท ☐ อื่น ๆ ระบุ.....

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรส

☐ หย่าร้าง ☐ สมรสแต่มิได้อาศัยอยู่ด้วยกัน

5. จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในอุปการะ

☐ 1 คน ☐ 2 คน

☐ 3 คน ☐ มากกว่า 3 คน

6. ตำแหน่งปัจจุบัน

☐ ข้าราชการครู

☐ บุคลากรทางการศึกษา (ครูอัตราจ้างชั่วคราว)

7. ภารกิจและปริมาณงาน (จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย)

☐ 1 งาน ☐ 2 งาน

☐ 3 งาน ☐ มากกว่า 3 งาน

8. ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน

☐ 6–8 ชั่วโมง ☐ 9–10 ชั่วโมง

☐ 11–12 ชั่วโมง ☐ มากกว่า 12 ชั่วโมง

9. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 15,000–30,000 บาท

☐ 30,001–45,000 บาท ☐ มากกว่า 45,000 บาท

ตอนที่ 2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการทำงาน					
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งและได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ไม่มากจนเกินไป					
2. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและได้รับความช่วยเหลือในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง					
4. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและถูกสุขลักษณะ					
5. วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนเครื่องมือที่ทันสมัยมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านครอบครัว					
1. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
2. สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการทำงานของท่าน					
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
4. การทำงานของท่านมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ท่านรู้สึกพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการดูแลครอบครัว					
ด้านเวลา					
1. ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
3. ท่านสามารถบริหารจัดการช่วงเวลา ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยไม่ส่งผลเสียกระทบต่อด้านใดด้านหนึ่ง					
4. ท่านมีความพอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาว่างที่ได้เป็นอิสระจากงาน					
5. ท่านมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานในปัจจุบัน					
ด้านการเงิน					
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ในปัจจุบันและเพียงพอสำหรับการเก็บออม					
2. รายได้เพียงพอต่อรายจ่ายที่ท่านต้องรับผิดชอบ และเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
4. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น อย่างเหมาะสมกับผลงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. องค์กรมีสวัสดิการช่วยเหลือในกรณีที่ท่านเกิดปัญหาทางการเงิน					
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า					
1. องค์กรมีกรอบตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปได้ตามลำดับ					
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้สอบบรรจุหรือทำผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
3. ท่านได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง					
4. องค์กรมีระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง					
5. ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรม และไม่ถูกมองข้ามในการสนับสนุนให้มีความมั่นคงก้าวหน้า					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ปัทม์ คันธรักษ์
วัน เดือน ปี เกิด	23 กุมภาพันธ์ 2524
สถานที่เกิด	ลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2546 รป.บ., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	8 ตรอกสันโค้ง ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง 52000
ผลงานตีพิมพ์	ปัทม์ คันธรักษ์ และน้ำทิพย์ เสมอเชื้อ (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 1-15), พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.