

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวภคินี โอพาริกชาติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

22 ก.ย. 2547

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวภคินี โอพาริกชาติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2547

ภคินี โอพาริกชาติ.(2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วง
ชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
ในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน
5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและ
ปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อน
ร่วมงาน และความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว 2) เปรียบเทียบว่าคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และช่วงชั้นที่
สอน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 738 คน
สุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามแบบการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของครูมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .9532 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและได้รับคืนมา
มีความสมบูรณ์ 251 ฉบับ (ร้อยละ 96.54) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและ
รายด้านไม่แตกต่างกัน
5. ครูที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาส
ความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถสูงกว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

THE QUALITY OF WORK LIFE OF SECONDARY SCHOOL
TEACHERS UNDER THE PATHUMTHANI PROVINCIAL EDUCATION OFFICE, REGION 1

AN ABSTRACT
BY
MISS PAKINEE OLARIKKACHAT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2004

Pakinee Olarikkachat (2004) *The Quality of Work Life of Secondary School Teachers under the Pathumthani Provincial Education Office, Region 1*. Master's Project ,M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School. Srinakharinwirot University. Advisor : Asst.Prof.Dr.Thasana Swaengsakdi.

The purposes of this research were to study the following:

1. the quality of work life of secondary school teachers under the Pathumthani Provincial Education Office, Region 1;
2. the comparison of the level of quality of work life of secondary school teachers under the Pathumthani Provincial Education Office, Region 1. of various educational levels, salaries, working experiences and class levels.

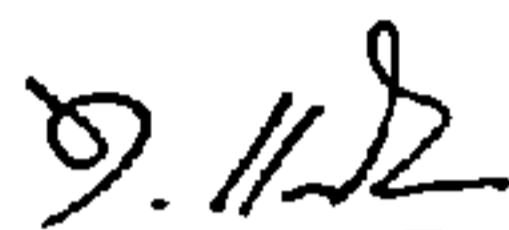
The population were 738 teachers of secondary school under the Pathumthani Provincial Education Office, Region 1 who had been working in the 2003 academic year stratified random sampling was used to obtain 260 samples. A five – rating scale questionnaires on the quality of work life with the reliability at the level of .9532 was used as the tool of the study to collect data. Two hundred and fifty-one completed questionnaires (96.54%) were returned. The employed statistics were percentages, means, standard deviation, t-test and one way analysis of variance.

The results of this study were as follows :

1. the quality of work life of teachers was at a moderate level;
2. there was no significant difference between the quality of work life of teachers of differences educational levels;
3. there was no significant difference among the quality of work life of teachers of differences salaries;
4. there was no significant difference among the quality of work life of teachers of differences working experiences;
5. there was no significant difference between the quality of work life as a whole of teachers of differences class levels. Considering individual aspect, it was found that the teachers who were teaching at the 4th class level had a higher level of the quality of work life on a progressing opportunity and ability development than the teachers who were teaching at the 3rd class level.

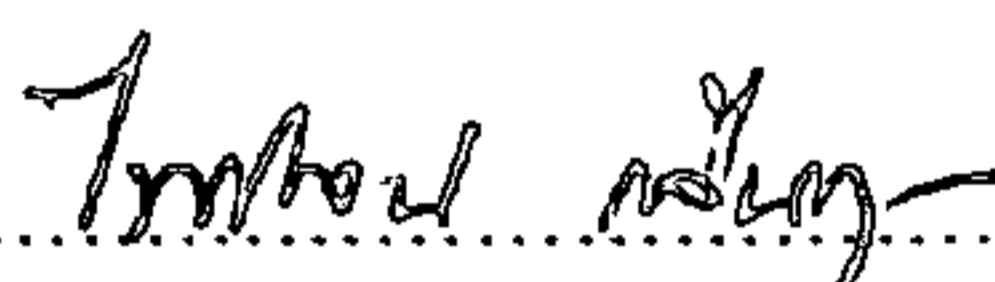
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



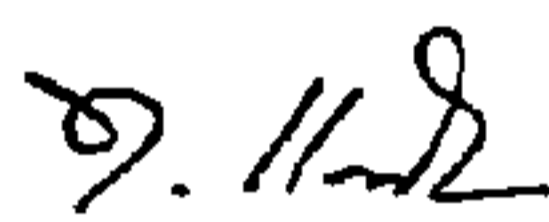
.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงวงศ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

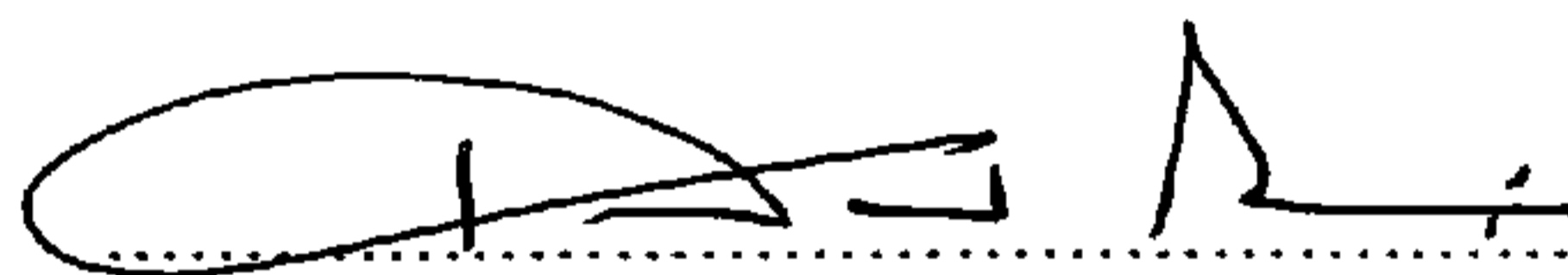


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

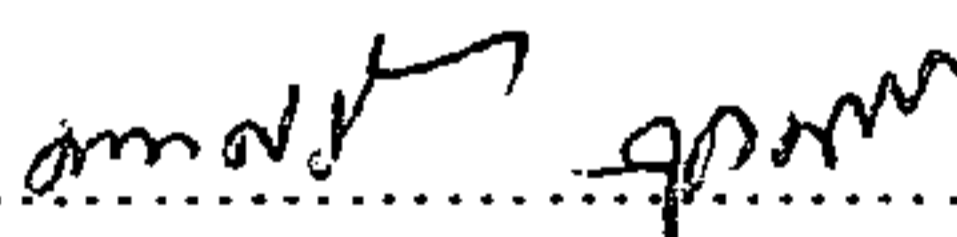
คณะกรรมการสอบ



..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงวงศ์)



..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรศุภกุล)

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้กรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือด้านวิชาการตลอดจนแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ และ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี กรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ และกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำสารนิพนธ์มีมาตรฐาน คุณภาพ ตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รองศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ ต่างวิวัฒน์ นายพีระ ชัยศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร นายไชวันันต์ มารุตวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ความเพียรพยายาม และความเมตตาจากคณาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ รวมทั้งบุคคลที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จที่คอยให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งมาโดยตลอด คือ ผู้อำนวยการพีระ ชัยศิริ ผู้อำนวยการไชวันันต์ มารุตวงศ์ ผู้อำนวยการสานิตย์ นาคพงษ์ อาจารย์จิระพร นาคพงษ์ ผู้อำนวยการจรัญ ติงาม รองผู้อำนวยการจินตนา โพบุคดี รองผู้อำนวยการพิไลวรรณ จารุปานฑู รองผู้อำนวยการ ณะกุล ชอนแก้ว และคณะครู – อาจารย์ บุคลากรทุกคนของโรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร เป็นองค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต

ประโยชน์และคุณค่าทั้งปวงอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณดีทั้งปวง แต่คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ คุณพ่อ คุณแม่ บุพการีผู้ให้กำเนิด ผู้มีพระคุณ และผู้เป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัย

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	กรอบความคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานการวิจัย.....	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	11
	หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	14
	คุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปร 5 ด้าน.....	29
	ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	39
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
	การจัดการทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
	สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	82
 ภาคผนวก.....	 91
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 103

บัญชีตาราง

หน้า

ตาราง

1	แสดงรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ช่วงชั้นที่สอน.....	55
3	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่ เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและ จำแนกเป็นรายด้าน.....	57
4	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกเป็นรายข้อ.....	58
5	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนก เป็นรายข้อ.....	60
6	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความ สามารถ จำแนกเป็นรายข้อ.....	62
7	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	64
8	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิด สอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกเป็นรายข้อ....	66
9	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ใน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน.....	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง

10	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้	68
11	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ที่มีรายได้ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน	69
12	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้านจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	70
13	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	71
14	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ที่สอนช่วงชั้นต่างกัน ใน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน.....	72

บัญชีภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ

1. กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า..... 9

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เป็นที่ทราบกันว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรที่เป็นวัตถุ และประเทศใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง เป็นคนดี มีคุณธรรมย่อมทำให้ประเทศนั้นมีความเจริญและไม่ประสบปัญหาความเดือดร้อนอันเกิดจากการกระทำของคนในประเทศของตนและเครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพก็คือ การศึกษา ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2539:49)ตอนหนึ่งว่า “ นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศเราจึงจะได้คนที่มีคุณภาพ คือ ทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อระคับประคองหนุนนำความเก่ง ให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องที่อำนวยผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์ ซึ่งในปัจจุบันหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ก็ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาตามหลักสูตรเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมแห่งความเป็นไทยในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กรมวิชาการ. 2546 : 18)

จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว อาชีพครูจึงนับเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างมาก ซึ่งภาครัฐได้เห็นความสำคัญในข้อนี้มาโดยตลอดดังจะเห็นได้จากการกำหนดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบการผลิตและการพัฒนาครูอาจารย์ ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540 : 23) ดังนี้ สร้างปัจจัยและโอกาสให้คนดี คนเก่ง เข้าสู่อาชีพครู เช่น การปรับปรุงระบบคัดเลือกผู้รับทุน การปรับปรุงระบบตำแหน่ง การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างอิสระควบคู่กับการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ครูอาจารย์เรียนรู้ด้วยตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการทดลองปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้นเร่งรัดให้มีการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรด้านการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างจิตสำนึกส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาจารย์โดยการสร้างทางเลือกและความก้าวหน้าในวิชาชีพที่เปิดกว้างในการยกย่องเกียรติคุณ ตลอดทั้งประเมินการสอนเพื่อนำไปประกอบการส่งเสริมความก้าวหน้าและสวัสดิการต่าง ๆ

โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 เป็นหน่วยงานที่ให้การศึกษาในระดับกลางเชื่อมโยงระหว่างระดับประถมศึกษาและระดับอุดมศึกษา นักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่มีอายุระหว่าง

13 – 20 ปี เป็นวัยที่เชื่อมระหว่างวัยเด็กไปสู่วัยผู้ใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้านพร้อมกัน คือ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ทำให้มีปัญหาด้านการปรับตัว มีความเครียด วิตกกังวล มีอารมณ์และพฤติกรรมที่รุนแรงหุนหันพลันแล่น ครูผู้สอนที่รับผิดชอบการศึกษา ในระดับนี้ จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสูงและต้องปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจเต็มศักยภาพของตน และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพล และส่งเสริมให้ การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในระดับนี้ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของครูผู้สอนถ้าครูผู้สอนมีคุณภาพชีวิตดีผลการปฏิบัติงานนั้นย่อมมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อ คุณภาพของนักเรียนได้ ดังที่ สันติ บางอ้อ (2540 : 39 - 40) ได้กล่าวไว้ว่าหากคนเรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุง การเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุข กับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings. 1985 : 198 – 199) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงานบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การปฏิบัติ งานในสังคม นอกจากนี้ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) (กฤษ จันทราศรี. 2536 : 29 ; อ้างอิงจาก AH. Maslow. 1954) ยังได้กล่าวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ว่าผู้ปฏิบัติงาน จะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายในโดย แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความ ต้องการทางด้านมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะได้รับยกย่อง ในสังคมและความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ภายหลังจากที่ได้รับ การตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำพื้นฐานแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings) มาผนวกกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่ามียังองค์ประกอบบางอย่างที่คล้ายคลึงกันละกรอบคลุม คุณลักษณะสำคัญจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์จัดเป็นด้านที่จะดำเนินการศึกษา 5 ด้าน คือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและ ปลอดภัย 3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4. ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 5. ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

ครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา แต่กลับมีข้อเท็จจริงว่าครูมีปัญหาด้านสุขภาพ การสอน และมีข้อจำกัด

จากปัญหาอันเนื่องมาจากการผลิตการใช้และการพัฒนาครูที่ขาดประสิทธิภาพ ปัญหาเรื่องหนี้สินของครู ปัญหาของครูบางคนไร้ศีลธรรม จริยธรรม เล่นการพนัน และค้ายาเสพติด เป็นปัญหาเกี่ยวกับตัวครูที่มีผลต่อการศึกษาของเด็กอย่างมาก อย่างไรก็ตามยังมีครูที่ดีและเก่งอยู่อีกมากที่ยังไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ปัญหาเหล่านี้ทำให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงกระบวนการผลิต พัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง และในการพัฒนาอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงนี้ จะต้องทบทวนกระบวนการที่เกี่ยวกับครูทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเรื่ององค์กรวิชาชีพครู ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ระบบเงินเดือนครู ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับครูและระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2546 :299) ผลการสำรวจในปี พ.ศ. 2539 พบว่า ครูร้อยละ 95 เป็นหนี้ ต้องกู้เงินจากสหกรณ์ ออมทรัพย์เป็นประจำและมีครูเพียงร้อยละ 50 ที่มีเงินพอใช้อย่างประหยัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 34) และสหกรณ์ออมทรัพย์ครูปทุมธานี จำกัด (2545 : 24) ได้รายงานกิจการประจำปี 2545 ว่าสมาชิกสหกรณ์ครู จังหวัดปทุมธานี 5,602 คน เป็นหนี้สหกรณ์รวมกันทั้งสิ้น 1,504,779,794.50 บาท ทั้งนี้รายได้ของครูต่ำแต่กลับมีภาระงานมาก การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาครู ทำให้ครูขาดกำลังใจ ครูบางส่วนจึงมักใช้เวลาไปประกอบอาชีพอื่นเสริม เพื่อให้มีรายได้พอกับรายจ่ายในสภาพของเศรษฐกิจในปัจจุบัน เจตคติและความเป็นครูลดต่ำลงเนื่องจากครูขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2539 : 29-30) ครูจัดเตรียมการเรียนการสอนได้ไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากโรงเรียนยังขาดข้อมูลสารสนเทศและแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ (โรงเรียนปทุมวิไลวิทยา. 2545 : 37) นอกจากนี้ครูยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและยังใช้แนวคิดในการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมมีผลทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ช้า (โรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์. 2545 : 31) ครูส่วนหนึ่งยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ(โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยา. 2545 : 31) เนื่องจากว่าครูบางส่วนยังไม่พัฒนาการเรียนการสอนให้ตรงกับ เป้าหมายของการจัดการศึกษาและจุดหมายของหลักสูตรและขาดการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเนื้อหา (โรงเรียนปทุมธานี" นันทมนิบำรุง".2545:28) ครูขาดความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือในการผลิตสื่อที่ทันสมัย (โรงเรียนปทุมวิไล. 2545:30) ในเรื่องของหลักสูตรครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษาในระดับพอใช้เท่านั้นซึ่งควรปรับปรุงในโอกาสต่อไป (โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี. 2545 : 39) ในส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคไม่เพียงพอกับความต้องการ (โรงเรียนวรราชาธินัดดามาตุวิทยา. 2545 : 36)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีโรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับ
 ช่วงชั้นที่ 3 – 4 จำนวน 14 โรงเรียน มีครูที่รับผิดชอบจำนวน 738 คน จากรายงานต่างๆ ของ
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของครูเหล่านี้ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 เท่าที่ควร สภาพความเป็นจริงที่ปรากฏว่าครูในโรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับช่วงชั้นที่ 3-4
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
 การทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร
 อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตของครูยังไม่ดีพอครูมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน และ
 สภาพแวดล้อมการทำงาน

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูในโรงเรียนที่
 เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีส่วนร่วม
 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความคาดหวังของหลักสูตร จึงมีความสนใจ
 ที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง
 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 จนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อเยาวชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้น
 ที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน
 ที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า
 และการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่าง
 ภาระงานกับชีวิตส่วนตัว
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน
 ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการ
 ศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และช่วงชั้นที่สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำไปใช้เป็นแนวทางการจัดการ ส่งเสริม ช่วยเหลือ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อเยาวชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2546 โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 14 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 738 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2546 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 886 – 887) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 260 คน คิดเป็นร้อยละ 35.23 ของประชากร ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามแผนแบบการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามโรงเรียน (stratified by schools) เพื่อสุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวนตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรแต่ละโรงเรียน (ร้อยละ 35.23 ของประชากรในแต่ละโรงเรียนเท่ากันทั้ง 14 โรงเรียน)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

2.1.1 ระดับการศึกษา

2.1.2 รายได้

2.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

2.1.4 ช่วงชั้นที่สอน

- 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน
 ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ
- 2.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 2.2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
 - 2.2.3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
 - 2.2.4 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
 - 2.2.5 ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อสภาพการทำงานที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง
 - 1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อสถานที่ทำงานในด้านความสะดวกสบายสะอาดปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
 - 1.3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง
 - 1.4 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 - 1.5 ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว
2. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน
 ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายได้ในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- 3.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 3.2 10,000 – 15,000 บาท
- 3.3 15,001 – 20,000 บาท
- 3.4 มากกว่า 20,000 บาท

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- 4.1 ต่ำกว่า 10 ปี
- 4.2 10 – 15 ปี
- 4.3 16 – 20 ปี
- 4.4 มากกว่า 20 ปี

5. ช่วงชั้นที่ 3 – 4 หมายถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของกระทรวงศึกษาธิการ คือ ช่วงชั้นที่ 3 หมายถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และ ช่วงชั้นที่ 4 หมายถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

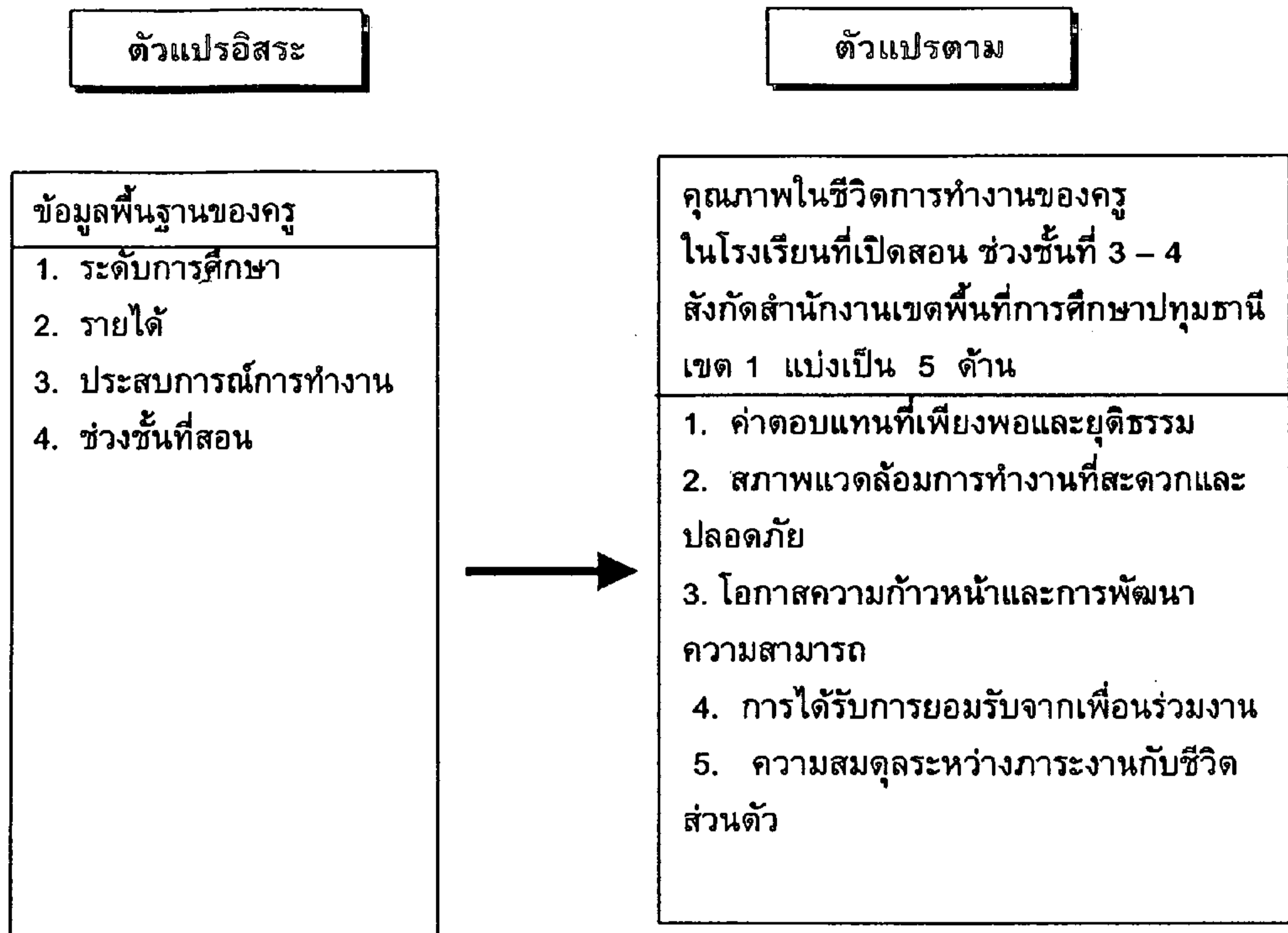
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไป ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2546 : 1)

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดของฮิวส์และ คัมมิงส์ (Huse & Cummings. 1985 : 198 - 199) ที่ว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร นั้น ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของคน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต

ส่วนตนกับการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคม ผนวกกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) (กฤษ จันทราศรี. 2536 : 29; อ้างอิงจาก AH. Maslow. 1954) ซึ่ง ทฤษฎีนี้ กล่าวว่ ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนอง ความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับชั้นคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านมั่นคงปลอดภัย ความต้องการ ทางด้านสังคม ความต้องการที่จะได้รับยกย่องในสังคม ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิด ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าม็องค์ประกอบบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน และ ครอบคลุมคุณลักษณะสำคัญที่ผู้อื่นได้ศึกษาไว้จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์จัดเป็นด้าน ที่จะดำเนินการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิต ส่วนตัว สำหรับองค์ประกอบด้านที่นำแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummmings) มา ประยุกต์เป็นด้านที่จะดำเนินการศึกษาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาส ความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วน ตัว ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านการได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานได้นำแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummmings) มาผนวกกับทฤษฎี ลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) นอกจากนี้จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (สุพจน์ แก้วจรัสแสง.2536: บทคัดย่อ) และ (อนงค์ โรจน์ขจรนภาลัย.2544:บทคัดย่อ) พบว่า ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึง ได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการ ศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และช่วงชั้นที่สอน และกำหนดตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความ สามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
2. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาดำเนินการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
 - 1.1 สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
 - 1.2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.4 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปร 5 ด้าน
 - 3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 3.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
 - 3.3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
 - 3.4 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
 - 3.5 ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว
4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 4.1 ระดับการศึกษา
 - 4.2 รายได้
 - 4.3 ประสบการณ์การทำงาน
 - 4.4 ช่วงชั้นที่สอน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

1.1 สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตามที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบการบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2545 เป็นต้นไปทำให้ระบบ ปฏิรูปการศึกษาระบบบริหารและการจัดการศึกษารวมทั้งบุคลากรทรัพยากรได้มีการเปลี่ยนแปลง หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นหน่วยเดียวกัน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเดิมต้องยกเลิกไป และได้ ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น มีจำนวน 175 เขต ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลการศึกษา ขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยได้ระบุอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.2546 : 11)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่ การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

จังหวัดปทุมธานี มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 2 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอคลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสามโคก และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2546 : 1)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี เขต 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 148 โรงเรียน อยู่ในเขตอำเภอเมือง 45 โรงเรียน อำเภอคลองหลวง 46 โรงเรียน อำเภอลาดหลุมแก้ว 29 โรงเรียน อำเภอสามโคก 28 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2546 : 9) ได้รายงานการจัดการศึกษาดังนี้

ระดับก่อนช่วงชั้นที่ 1 – 2 ได้เตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนวัยเรียนอายุ 3 – 5 ปี มีนักเรียน 11,267 คน

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 2 จัดการศึกษาให้แก่เด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีนักเรียน 34,535 คน

ระดับช่วงชั้นที่ 3 – 4 จัดการศึกษาให้แก่เด็กชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีนักเรียน 20,793 คน สำหรับโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้น 3-4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี จำนวน 14 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร, โรงเรียนปทุมวิไล, โรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิป่ารุ่ง”, โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม, โรงเรียนปทุมวิไลวิทยาคม, โรงเรียนชัยสิทธิ์อาสา “พัฒน์สายป่ารุ่ง”, โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, โรงเรียนสามโคก, โรงเรียนบัวแก้วเกษร, โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต, โรงเรียนสุนทรโรเมตดาประชาสรรค์, โรงเรียนจุฬาภรณ์ราชวิทยาลัยปทุมธานี, โรงเรียนสิงห์ปทุมราษฎร์ และ โรงเรียนวรราชาทินัดดามาตุวิทยา

ครู - อาจารย์ / ผู้บริหาร : มีครูทำการสอนตั้งแต่ช่วงชั้นที่ 1 - 4 จำนวน 2,119 คน จำแนกเป็นครูที่ทำการสอนช่วงชั้นที่ 1 - 2 จำนวน 1,381 คน และครูที่ทำการสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 จำนวน 738 คน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 199 คน

1.2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีปัญหาซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร โดยปัญหาเหล่านี้ส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งได้จากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.2.1 ครู - อาจารย์ ไม่ได้นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้แก้ไขปัญหาแก่นักเรียน (โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร. 2545 : 42)

1.2.2 ครู - อาจารย์ บางส่วนยังไม่พัฒนาการเรียนการสอนให้ตรงกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาและจุดหมายของหลักสูตรและขาดการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเนื้อหาและทักษะกระบวนการ (โรงเรียนปทุมธานี "นันทมนิภารุง" . 2545 : 28)

1.2.3 ครูส่วนหนึ่งยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม. 2545 : 31)

1.2.4 โรงเรียนยังขาดข้อมูลสารสนเทศ และแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ ครูที่มาช่วยสอนต่างหมวดวิชา มีจำนวนคาบมากเกินไปทำให้ต้องเตรียมการเรียนการสอนหลายวิชาส่งผลให้ครูจัดเตรียมการเรียนการสอนได้ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคาบสอนมากเกินไป (โรงเรียนปทุมวิไลวิทยาคม, 2545 : 37)

1.2.5 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในบางสาขาวิชาที่โรงเรียน นักเรียน และชุมชนต้องการ (โรงเรียนชัยสิทธิ์वास "พัฒนสายปทุม" . 2545 : 21)

1.2.6 ครูขาดความรู้ความชำนาญ และเครื่องมือที่ทันสมัยในการผลิตสื่อที่ทันสมัย (โรงเรียนปทุมวิไล. 2545 : 30)

1.2.7 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตร และเป้าหมายการจัดการศึกษาในระดับพอใช้ ซึ่งควรต้องปรับปรุงในโอกาสต่อไป (โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี. 2545 : 39)

1.2.8 การนิเทศติดตามเป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากบุคลากรมีหน้าที่การปฏิบัติงานหลายหน้าที่ (โรงเรียนบัวแก้วเกษร. 2545 : 21)

1.2.9 ครูยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ และยังใช้แนวคิดในการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมมีผลทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ช้า (โรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์. 2545 : 31 - 32)

1.2.10 สิ่งอำนวยความสะดวกเรื่องสาธารณูปโภคมีไม่เพียงพอกับความต้องการ (โรงเรียน วรรณชาติศึกษาศาสตร์วิทยา. 2545 : 36)

1.2.11 ครูทุกคนต้องทำหน้าที่หลายฝ่าย และหลาย ๆ งานจึงทำให้การจัดการเรียน การสอนไม่เต็มตามศักยภาพ (โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร. 2545 : 35)

1.2.12 ครูมีหนี้สินโดยรายงานกิจการประจำปี 2545 สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ปทุมธานี จำกัด (2545 : 24) ได้สรุปว่าสหกรณ์ครูมีสมาชิก 5,602 คน เป็นหนี้สหกรณ์รวม กันทั้งสิ้น 1,504,779,794.50 บาท

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การเคลื่อนไหวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เริ่มขึ้นในระหว่างทศวรรษที่ 1960 ต่อเนื่องถึงทศวรรษที่ 1970 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องจากความไม่พอใจของพนักงานต่อ ระบบการทำงานในอาชีพของตน ใน ค.ศ. 1972 มีการสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์ก ได้มี การเสนอแนวคิดใหม่ที่เรียกกันว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life, QWL) หลังจากนั้นมาแนวคิดนี้ก็แพร่กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันประเทศต่างๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความ ตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้างและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้ อย่างจริงจัง คือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น

แนวคิด เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีรากฐานทางทฤษฎีมาจาก 3 สำนัก ดังนี้ (ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ . 2535:23-25)

1. สำนักที่มีแนวคิดเกี่ยวกับ “การจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์” เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็นปัจจัยมนุษย ความสัมพันธ์ของลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้ การจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่าเผด็จการหรืออำนาจนิยม เพราะส่งผลเชิงบวก ต่อการทำงานของลูกจ้าง

2. สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับระบบ เสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. สำนัก “ประชาธิปไตยของแรงงาน” แนวสแกนดิเนเวีย ย้ำสภาพแรงงานต้องเข้าไป มีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งการขยายขอบเขตไปยังระดับชาติ อีกด้วย

สรุปได้ว่า แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรในองค์การ ดังนั้นการที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้อง พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และเอาใจใส่บุคลากรในองค์การซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจการและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายทรรศนะ ดังนี้

แฮคแมน และแซทเทิล (Hackman and Suttle. 1977 : 3) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์การ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะก่อให้เกิด ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยี มีการแบ่งปันผลประโยชน์และ ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงานและ เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาองค์การ (Organizational development Programs)

เกรท (Guest. 1979 : 76) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงปฏิกิริยา ของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลที่เกี่ยวกับ มิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การ และความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

เคลท ,เมอดิค และ ชุสเตอร์ (Kaltt, Murdick & Schuster. 1985 : 583) ได้ให้ ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ของพนักงาน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ลดความเครียดจากการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัว

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman. 1986 : 491-492) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและ สภาพแวดล้อมทุกอย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาวะเศรษฐกิจ

ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร ทำให้เกิดความพึงพอใจและให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

เดสเลอร์ (Dessler.1991 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กร ทั้งเรื่องของวัฒนธรรม ชวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

คอสเสน (Kossen.1991 : 217) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลตอบสนองความต้องการเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530 : 120) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงานนั่นเอง

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงลักษณะงานที่คนทำงานหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

มนัสวี ชาดาสีห์ (2539 : 33 - 34) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้ดี

สันติ บางอ้อ(2540 : 39-40) กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540 : 24) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำหรับร่วมกันอยู่เพื่อลด

ความตึงเครียดทางจิตใจ และเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

จารุวรรณ โหระ (2541 : 14) สรุปไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ทำมีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ งานมีความมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการรับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นๆ

สโครแวน (Skrovan.1983:18) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการขององค์กรที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ของสมาชิกทุกระดับขององค์กรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และ ผลลัพธ์ต่างๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติคือ ด้านประสิทธิผลขององค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cummings.1985:198-200) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนอง ในสิ่งที่คาดหวังกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ที่พนักงานได้รับรู้ผ่าน ประสบการณ์จากการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิต

เดวิสและนิวสโตร์ม (Davis & Newstorm. 1985:330) ได้ให้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตใน การทำงานเป็นความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คาสซิโอ (Cascio. 1995:23-24) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ สองแนวทางคือ (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (2) คุณภาพชีวิต ในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนอง ความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

เบอร์นาดีน และรัสเซล (Bernadine & Russell. 1998:338) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับ องค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาค ความภาคภูมิใจ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

เคอร์สและคิวลีย์ (Kerce & Kewley. 1993:190) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงาน หมายถึง วิธีการหรือการใช้เทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ให้บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และเปิดโอกาส ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาตลอดจนการปรับเปลี่ยนระบบงานให้น่าสนใจ

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ มีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

2.3 องค์ประกอบที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้หลากหลายและพบว่าคำนิยามหนึ่ง ๆ มีขอบเขตกว้าง กว้าง และคลุมเครือ จึงทำให้สิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลากหลายด้าน นักวิจัยได้ใช้สิ่งชี้วัดแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมติเบื้องต้นเกี่ยวกับคำนิยามที่นักวิจัยใช้ในการศึกษา ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องปัญหาทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น (Seashore, 1978:25)

ในการดำเนินงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบสำคัญอยู่หลายประการ ที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกันตามการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

วัลตัน (Walton, 1973 : 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) คือผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ดังนั้นจึงควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจ โดยการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ หรือทักษะที่ต้องเพิ่มขึ้นอีก ในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity of human capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความสำคัญ ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ ในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิ์อะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆว่ามีความเคารพสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในการขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน มีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง องค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

เดลามอตเต และ ทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa. 1984:11-14) ได้แสดงมิติที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เป็น 5 มิติ คือ

1. เป้าหมายประเพณี (Traditional goals) หมายถึง เรื่องต่างๆ เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหามาช้านานแล้ว เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากมุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่างๆ

ในสังคม

3. อิทธิพลของการตัดสินใจ (Influence of decision) คือการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงานนั่นเอง

4. ความท้าทายในการทำงาน (Challenge of work content) เป็นความสัมพันธ์ ในอีก แง่มุมหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ ของพนักงานนั่นเอง

5. ชีวิตการทำงาน (Work life) เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงาน ที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรง ต่อครอบครัวและสังคมของพนักงาน

อัมส์ทอท (Umstot. 1984:422-423) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่ง ในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แต่ไหนถึงจะมีความเพียงพอ แต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (Opportunities to use human capacities and grow) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจาก การออกแบบงานให้มีคุณค่าซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ในระดับ หนึ่ง (Autonomy) สร้างความรับผิดชอบ (Responsibility) ในงานและต้องมีการแจ้งผล การทำงาน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าใน อาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในองค์กรก็เป็น สิ่งสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทาง สังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์กรเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิด ขึ้นได้ในองค์กรเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและ พนักงานเอง

4. ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism in the work organization) องค์การที่มีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานหลาย ๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ท่าเลที่ตั้งก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เป็นครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดันซึ่งเกิดจากการทำงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming. 1985:237-338) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพ

ในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน
บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะ
ที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด
จากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน
ที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและ
รับผิดชอบต่อสังคม

บุญเจือ วงษ์เกษม.(2529:29-33) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพ
ชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร. (2533 : 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนด
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการสังคม
8. การมีส่วนร่วมในงาน
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

สมยศ นาวิการ (2533:3) กล่าวถึงลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะต้อง
ประกอบด้วย

1. ความมั่นคง

2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

ชาญชัย อาจิณสมภาร (2535: 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

เคอร์ซ และเควลีย์ (Kerco & Kewley. 1993:194) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่
 - 2.1 ค่าจ้าง
 - 2.2 ผลตอบแทน
 - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า
 - 2.5 ความมั่นคงในงาน
 - 2.6 เพื่อนร่วมงาน
 - 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
 - 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ
 - 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ
 - 2.10 การนิเทศงาน
 - 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล
3. คุณลักษณะงาน ได้แก่
 - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ
 - 3.2 เอกลักษณ์ของงาน
 - 3.3 ความสำคัญของงาน
 - 3.4 ความเป็นอิสระของงาน
 - 3.5 ผลป้อนกลับ
4. ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน

คาสซิโอ (Cascio. 1995:67) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของบุคคลในสถาบันการทำงาน
ของสหรัฐอเมริกาว่า จะต้องประกอบไปด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติ
5. การลดความกดดันในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. การปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร

9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. การให้มีวันทำงาน 4 วัน ใน 1 สัปดาห์

เบอร์นาดีนและรัสเซล (Bernardin & Russel.1998 : 520-521) ได้เสนอว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้คือ

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลายๆ ด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

เดวิสและนิวสตรอม (Davis & Newstrom.1997:293-294) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ
ในการชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารที่ดี
2. ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
5. การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. การพัฒนาทักษะในการทำงาน
7. การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
8. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

เซนและยาทิม (รัตติพร พนพิเชษฐกุล. 2543:30 ; อ้างอิงจาก Zain & Yatim.1999.)
ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน

จำนวน 672 คน ที่ทำงานในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชนของมาเลเซีย โดยศึกษาตามแนวทางวิจัยของ วอลตัน พบว่าปัจจัย 7 ประการที่พนักงานยอมรับว่าสามารถใช้วัดการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
3. การพัฒนาและการใช้ขีดความสามารถของมนุษย์
4. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า
5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร
6. สิทธิในการทำงานของพนักงาน
7. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม

สรุปได้ว่า ถึงแม้ว่านักวิชาการได้กำหนดปัจจัยที่เป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันออกไปบ้าง แต่มีบางปัจจัยที่บางท่านได้กำหนดไว้เหมือนกัน จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจึงสามารถรวบรวมปัจจัยที่เป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
5. ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว
6. ลักษณะของการบริหารงาน
7. ความภูมิใจในองค์กร

2.4 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แฮคแมน และเซทเทิล (Hackman and Suttle. 1977 : 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมายได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

การ์ดอน (Gordon. 1991: 635-637) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” และมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circles) มีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงไป

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นระบบโดยสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กร จึงนับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.5.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ ของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow .1970 : 74) มีความเชื่อพื้นฐานอยู่ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ และถูกจูงใจให้กระทำการ เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น โดยมาสโลว์ได้ให้ลำดับชั้นความต้องการไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) เป็นความต้องการระดับต่ำสุดเกี่ยวกับปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ และสิ่งจำเป็นอื่นๆ ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่คนจะถูกจูงใจให้ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้ แต่เมื่อได้มาแล้วความต้องการเหล่านี้ก็ยุติที่จะเป็นตัวจูงใจ (Prime Motivator) อีกต่อไป

2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety-security need) ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัย ประารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังหมายถึง ความต้องการมีความมั่นคงในงาน และมีบำเหน็จบำนาญ เมื่อความต้องการระดับต่ำสุดส่วนมากได้รับการตอบสนองแล้ว คนจะถูกชักจูงให้กระทำเพื่อให้มีการตอบสนองแก่ความต้องการระดับนี้

3. ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม (Love or social need) หมายถึง ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบตน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น และเป็นสมาชิกของกลุ่มสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ยอมรับ

4. ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem need) หมายถึง ความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ (Status) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) เป็นส่วนสำคัญของความต้องการความเคารพยกย่อง การที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะนำมาซึ่งความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนและรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization need) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในทุกด้านได้ และเป็นทุกอย่างที่เขาอยากจะเป็นซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน สุดแล้วแต่ความสามารถและความต้องการของเขา

แม้ว่าข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของมาสโลว์ (Maslow) จะมีอยู่ว่า เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป จึงจะเป็นปัจจัยที่สร้างความภูมิใจก็ตาม มาสโลว์ ยอมรับว่า ลำดับที่คนจะเสาะแสวงที่จะตอบสนองความต้องการของตนอาจเปลี่ยนแปลงไปจากลำดับของมาสโลว์ได้ เขายอมรับว่าความต้องการต่างๆ ที่เขาได้จัดไว้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ (Overlap) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าความต้องการในระดับสูง อาจเป็นปัจจัยที่สร้างการจูงใจก่อนที่ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนอง (Desster.1976 : 208-206)

การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการเพียงแค่ระดับใดระดับหนึ่ง ระดับคุณภาพชีวิตอาจลดลง และระดับคุณภาพชีวิตนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลว่า มีความเปลี่ยนแปลงต่อการได้รับความต้องการทั้ง 5 ข้อนั้นอย่างไรบ้าง เพราะ 1 ใน 5 ของความต้องการก็คือความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ฉะนั้น คนทำงานจึงต้องการเช่นเดียวกันในขณะปฏิบัติหน้าที่

2.5.2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการของ McClelland (McClelland S.Learned Need Theory)

ในปี ค.ศ. 1981 เดวิด แมคเคลแลนด์และคณะ (Devid McClelland and others. 1981:47) ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับความต้องการของมาสโลว์ เดวิด แมคเคลแลนด์ ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation : N - AFF) หมายถึง

ความต้องการความรักและการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากพรรคพวก มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่น พอใจสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และคนเหล่านี้มักไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งแต่อย่างใด

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power : N-Power) ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุมหรือให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีลักษณะตรงข้ามกับประการแรก ความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีอำนาจควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพอใจในสถานการณ์ของการแข่งขันแย่งชิง

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement : N-Ach) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด จะต่อสู้เพื่อบรรลุผลสำเร็จส่วนตัวต้องการทำงานที่ยาก ทำทลายความสามารถ บุคคลประเภทนี้มักเป็นคนดีมีเหตุผลพอใจกับการแก้ปัญหา มักจะได้เลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีบุคคลประเภทนี้จะเจริญเติบโต รางวัลในรูปสิ่งของของการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง

สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์มีความต้องการเพื่อที่จะทำให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ก็คือความต้องการอำนาจ เนื่องจากอำนาจ ในการนำพาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะ เป็นสิ่งที่สามารถสร้างความต้องการใดๆ ก็ได้ อันจะนำมาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้ เช่น อำนาจ ในการตัดสินใจที่มีผลประโยชน์ ทำให้ตนเองนำผลประโยชน์ไปแสวงหาความสุขได้

3. คุณภาพชีวิตการทำงานตามตัวแปร 5 ด้าน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรที่ คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยเลือกศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปร 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

เวอร์เธอร์ (Werther.1996 : 22) กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจูงงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน เทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา สอดคล้องกับที่สมยศ นาวิกการ (2533 : 21) กล่าวว่า ผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง และทฤษฎีที่เทียบเท่าที่กล่าวว่า

ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล ดังที่เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537:104-141) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายค่าตอบแทน ดังนี้

1. อุปทานและอุปสงค์ หมายถึงอัตราค่าจ้างเงินเดือนเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อซื้องาน โดยลูกจ้างใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพที่เอื้อต่องาน

2. ความสามารถในการจ่าย หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทนแก่คนทำงานให้สูงเพียงพอที่จะดึงดูดคนให้สนใจมาทำงาน

3. ผลผลิตขององค์การ หมายถึงการเพิ่มขึ้น หรือลดลง ของผลผลิตขององค์การ เพราะการเพิ่มหรือลดของกิจการเป็นการบ่งบอกความก้าวหน้าหรือเสื่อมถอย

4. ค่าครองชีพ หมายถึงมาตรการในการชดเชยอัตราค่าจ้างเงินเดือนพื้นฐาน ความแปรผัน และการปรับค่าครองชีพเสริมค่าตอบแทนปกติ เป็นการช่วยคนทำงานให้มีรายได้เพิ่ม

5. กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐบาล มีจุดประสงค์ให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2529 : 37-39) ให้ความหมายค่าตอบแทนว่า หมายถึงสิ่งตอบแทนทุกอย่างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น อาจได้รับเป็นตัวเงิน สิ่งของ หรือบริการก็ได้ และยังกล่าวถึงการกำหนดอัตราเงินเดือนว่า ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความสัมพันธ์ภายในองค์การระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และความสัมพันธ์ภายนอกองค์การซึ่งได้แก่ผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมของสังคม เช่น ค่าครองชีพ สถานภาพของครู และอื่นๆซึ่งสรุปหลักเกณฑ์พื้นฐานในการกำหนดอัตราเงินเดือนไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพและปริมาณงาน โดยพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายและความมากน้อยของงาน รวมถึงพื้นฐานความรู้ความสามารถของบุคคล
2. ความเป็นธรรมทั้งในระดับเดียวกันของผู้ปฏิบัติงาน และในระดับความรู้ความสามารถซึ่งลดหลั่นกัน
3. ความสำคัญของบุคคล โดยพิจารณาจาก คุณวุฒิ และความหายากของตำแหน่ง
4. อัตราค่าจ้างท้องถิ่น
5. ครอบครัวย โดยพิจารณาภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดา คู่สมรส และบุตร

ธงชัย สันติวงษ์ (2539:107) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นสามารถสร้างประโยชน์ให้องค์การมีประสิทธิผล เนื่องจากช่วยจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมงานกับองค์การได้ จูงใจให้พนักงานรักและเต็มใจที่จะมาทำงานเป็นประจำ และจูงใจให้พนักงาน

ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายผลตอบแทนว่าประกอบขึ้นด้วย หลักเกณฑ์ที่สำคัญ 7 ประการ ด้วยกันคือ

1. การจ่ายอย่างเพียงพอ (Adequate) หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำและข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายไว้

2. จะต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่น ๆ

3. จะต้องจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ใช้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล

4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost effective) หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้ด้วย

5. ต้องมีความมั่นคง (Security) หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายที่สัมพันธ์กับความต้องการทางด้านความมั่นคงนี้ และความต้องการอื่น ๆ

6. การจ่ายจะต้องสามารถให้จูงใจได้ (Incentive providing) หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมีส่วนจูงใจป้อนอยู่ด้วยและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. การจ่ายเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the employee) หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกวาระบบการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ของผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ต่อตนเองด้วย

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการรับเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนรวมถึงสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

มิลตัน(Millton.1981 : 165-168) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางการเมือง และเศรษฐกิจ (Incentive providing environment) จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม การเมือง

การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานนั้นเมื่ออยู่น้อยมาก จะเห็นได้จากการศึกษาของมิลตัน (Milton.1981: 170) พบว่าคนงานที่อยู่ในชนบทจะไม่มี ความแตกต่างด้านค่านิยมไปจากคนงานที่อยู่บนระดับฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากเขตเมืองจะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2. ลักษณะของอาชีพ (Occupational characteristic) ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์กับระดับของอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงินและความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการ และชาวนามีความพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกร มีความพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน (Organization environment) ตัวแปรที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางหรือศูนย์กลาง และลักษณะของความเป็นทางการ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ (Decision making style) แบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง (Conflict management style) ความร่วมมือของกลุ่ม และความขัดแย้งของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ ความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

4. เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน (Job enrichment) การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน (Job and job environment) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้ง องค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะที่ทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และความสลับซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

จะเห็นว่าองค์ประกอบแต่ละอย่างต่างมีผลต่อการท้าทายทางด้านจิตใจ ถ้าความรู้สึกท้าทายต่อการทำงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีมากและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความสนใจและการมีส่วนร่วมทำให้เกิดผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2533 : 223) กล่าวว่าผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจแก่ลูกน้องว่าทำงานในองค์การแล้วมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี คืออวัยวะต่างๆ ของระบบในร่างกายทำหน้าที่

อย่างเหมาะสม ไม่มีการเจ็บป่วย และปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อม ถ้าทั้งสองสิ่งดีก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเพ็ญศรี วายวานนท์(2537 : 210) กล่าวว่าคนงานเรียกร้องต้องการสภาพการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย พร้อมทั้งมีสัญลักษณ์แสดงสถานะอันเป็นส่วนเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานด้วย

จากการศึกษาของ วีระชาติ แก้วไสย (2518:92) พบว่าครูที่มีความพอใจในการทำงาน และครูที่ไม่มีความพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน และจากการศึกษาของ อุบลศรี อิทธิพงษ์ (2533:124.อ้างถึงในชินภัทร ดันศรีกุล,2537:105) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของเบทแมน และออร์แกน (Bateman and Organ. 983:165) และจากการศึกษาของโบลอน (Bolton.1993:178) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการศึกษาดังกล่าว ความปลอดภัยในการทำงานน่าจะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การสร้างความปลอดภัยเริ่มที่นโยบายที่ชัดเจน เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายต่าง ๆ ดังนี้ (เสนาะ ดิยาวี. 2537 : 325 – 331)

1. นโยบายด้านความปลอดภัย แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานและต้องการกำหนดวิธีการในการป้องกัน

2. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างระมัดระวังโดยเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

3. องค์การต้องตั้งตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย

4. คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่แก้ปัญหาด้านความปลอดภัย

5. อุปกรณ์ในการป้องกันภัยอันตรายต้องมีจำนวนเพียงพอและมีกิจกรรมสร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัย เช่น ภาพเตือนความจำ ไปสเตอร์ระวังภัย

6. การวิเคราะห์อุบัติเหตุเป็นการค้นหารายละเอียดแต่ละจุดของส่วนต่าง ๆ ที่เกิดอุบัติเหตุ อาจเป็นการรายงาน แผนภูมิ แผนผัง สัมภาษณ์ผู้เห็นเหตุการณ์

7. การจูงใจและการแข่งขันทางด้านความปลอดภัยต้องกระทำอย่างมีระบบกระทำทันที กระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการรักษากฎแห่งความปลอดภัย

8. การให้ข่าวสารและการอบรมผู้ปฏิบัติงาน ให้รู้ถึงกระบวนการทำงานด้วยความปลอดภัย จูงใจให้เกิดสำนึกและมีทัศนคติในการรักษาความปลอดภัย

9. การจัดให้มีโครงการทางด้านสุขภาพ มีหมอมียาพยาบาลที่เพียงพอและอยู่ประจำ มีอุปกรณ์ในการรักษาช่วยเหลือผู้บาดเจ็บและผู้ป่วย ส่วนสุขภาพทางจิต องค์การต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตมี 3 อย่างคือ

9.1 ปัจจัยด้านองค์การ ต้องมีโครงสร้างที่จัดวางความสัมพันธ์ของงานให้

สอดคล้องกัน ไม่ก่อให้เกิดความตึงเครียด

9.2 ปัจจัยด้านผู้บริหารต้องมีแนวการบริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานและสร้างความพึงพอใจในงานตลอดจนการไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน

9.3 ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ วิธีการในการเผชิญกับสภาพที่ก่อให้เกิดความเครียด การใช้ชีวิตและรูปแบบของพฤติกรรมกรักษาสุขภาพ

10. การวิจัยด้านความปลอดภัย การวิจัยทำให้รู้ลักษณะ รู้ที่มาของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้นทำให้การป้องกันอันตรายมีประสิทธิภาพสูงและเพิ่มพูนความรู้และสำนึกของความปลอดภัยให้เกิดขึ้น ผลที่ได้จากการวิจัยจะทำให้รู้ลักษณะของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

สรุปสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยเป็นการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยความสะดวกสบาย สร้างบรรยากาศที่ดีมีผลต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมกรแสดงออก การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมไปถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัยอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของโรงเรียนจะช่วยให้ครูเกิดความสบายใจมีความรักต่อสถานที่ทำงาน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ที่มีการดูแลรักษาสถานที่จนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสภาพการทำงาน

3.3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

ในการทำงาน บุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถด้วยเสมอ จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และใช้ทักษะต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ในอนาคต

วิจิตร ศรีสอาน (2531 : 18-19) ให้หลักการเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ดังนี้

1. หลักความมั่นคง โดยถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิดจะต้องมีผลตอบแทนที่สามารถดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่อัตภาพ

2. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษาอบรมจัดระบบนิเทศตรวจการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 109) กล่าวถึงความรู้ในงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน ดังนี้

1. ประสบการณ์ในงาน (On – the – job experience) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในงานยังคงเป็นวิธีการพัฒนาคนที่ดีวิธีหนึ่ง

2. การสอนแนะ (coaching) การมีผู้สอนที่ชำนาญการและมีอำนาจสั่งการด้วยคือหัวหน้า เป็นวิธีฝึกอบรมที่สัมฤทธิ์ผลที่สุดวิธีหนึ่ง

การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติดีเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น มิได้เป็นหลักประกันแน่นอนว่าเขาจะอุทิศความรู้ ความสามารถทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กรเสมอไป องค์กรจะมีมาตรการอื่นๆ ช่วยสร้างเสริมให้บุคคลมีความสุข และต้องการอยู่ในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า เช่น การให้ประโยชน์แก่บุคลากรเลื่อนตำแหน่งฐานะ การเลื่อนเงินเดือน อุดมคติ ขาดค่าแรง.(2530 : 115) สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและจะต้องมีการพัฒนาในทุกด้าน ด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพราะการที่องค์กรจะสามารถเจริญก้าวหน้าเติบโตอย่างดีนั้นจำเป็นต้องได้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของงานเป็นอันดับแรก ซึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร

จากเอกสารมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536:169-171)ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญและเกิดประโยชน์ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดี นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย และการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบงาน และวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนตั้งนั้น หากจัดให้มีโครงการการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ย่อมทำให้บุคคลเหล่านี้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือในการให้คำแนะนำจะได้มีเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งนั้นเกี่ยวข้องกับการสรรหาและการเก็บรักษาบุคลากรไว้ การเลื่อนตำแหน่งจึงมุ่งแสดงให้เห็นถึงความสนใจ และความปรารถนาดีต่อบุคลากรอย่างแท้จริง โดยมุ่งที่การบำรุงขวัญบุคลากรเป็นประการสำคัญ ซึ่ง พะยอม วงศ์สารศรี (2533 : 175) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไว้ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้คำนึงถึงความสามารถ เป็นเกณฑ์ไม่คำนึงถึงความอาวุโสส่วนมากวิธีนี้จะอาศัยโดยการสอบเป็นการตัดสินใจ

2. หลักอาวุโสและประสบการณ์ อาวุโส หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นเป็นเวลานานและเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์กรนั้น

3. หลักความรู้ความสามารถ และความอาวุโส วิธีนี้เป็นการประสานข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรก คือ มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถผนวกกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์กร

4. หลักระบบอุปถัมภ์ ในองค์กรต่าง ๆ มักจะหลีกเลี่ยงระบบนี้ยาก การเลื่อนตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกหรือญาติไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อมีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

การเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานะในการทำงานของบุคคลที่สูงขึ้นหรือดีขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเกียรติภูมิ สถานภาพและค่าตอบแทนสูงขึ้นด้วยการเลื่อนตำแหน่งยังมีความสำคัญต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในประการต่าง ๆ เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญในการทำงานให้กับการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพและรวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์เกื้อกูลด้านต่าง ๆ ให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 398)

อำนาจ แสงสว่าง (2540. : 296 – 297) ได้เสนอสาเหตุที่ทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถของบุคคลเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความล้าหลังของพนักงาน เนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถของพนักงานจึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล
2. เทคโนโลยีก้าวหน้า พนักงานจึงควรพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันเทคโนโลยี เพื่อการผลิตหรือเครื่องจักรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
3. การลาออกของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพจึงควรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก

สรุปในการทำงานของบุคลากรมุ่งหวังที่จะได้รับโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถเพื่อจะได้มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นและมีชีวิตในการทำงานที่ดี อันมีผลในการสร้างความเจริญก้าวหน้าเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.4 การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียว แต่มีปัจจัยอื่นอีกที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรม และมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมืออย่างดีในทำนองเดียวกัน หากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงานก็ต้องดำเนินงานในทางส่งเสริม และสร้างความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องสนใจความเป็นอยู่ ผลประโยชน์และปัญหาของพนักงาน ต้องสร้างความเข้าใจ และสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้น ที่จะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (เสนาะ ดิเยาว์.2537 : 296)

ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้น จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 196) จำแนกความต้องการของคนออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจ โดยอธิบายความต้องการทางสังคมว่าเป็นนามธรรม เป็นความต้องการที่จะรวมพวกและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่รักชอบและยอมรับ พอใจที่จะมีเพื่อนและมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่นเดียวกับที่ เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2523 : 172) กล่าวถึงทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เรื่องความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ โดยระดับที่ 3 อธิบายว่ามนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม

สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การใด ๆ ก็ตามต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรวมถึงการตัดสินใจ มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

3.5 ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

มิลตัน (Moiton.1981 : 171) กล่าวว่า การทำงานในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัวไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาพักผ่อน

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 12) กล่าวว่า การทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตจะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่น หรือสังคมไปในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การนอนหลับ การทำงาน ความสนุกสนาน ฯลฯ ความสำคัญของเวลาจึงอยู่ที่ภารกิจหรือกิจกรรมที่เราจะทำให้เสร็จภายในเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด การใช้เวลาในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องจัดการตนเอง โดยกำหนดเป็นตารางในการทำงานควรมีลักษณะเป็นแผนการทำงานทั้งหมดในภาพรวม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสม (มานะ สินธุวงษานนท์. 2534 : 69) การบริหารเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งวิรัช สงวนวงศ์วาน (2533 : 37 – 38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานไว้ ดังนี้

1. การวางแผนการใช้เวลา เป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า
2. การกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลาให้ได้ประโยชน์อย่างจริงจังจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและต้องมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน
3. การทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกับเป้าหมายนั้นตามลำดับความสำคัญ

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัว ที่ไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาสำหรับครอบครัว เวลาสำหรับสังคมและต้องการเวลาพักผ่อน ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหารเวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปร 5 ด้าน สรุปได้ว่า

การที่บุคลากรในองค์กรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว จะมีผลต่อการทำทนายทางด้านจิตใจ ซึ่งถ้าความรู้สึกทำทนายต่อการทำงานมีมากและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความสนใจและการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.1 ระดับการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่ง ที่จะเสริมสร้างความรู้ ความสามารถแก่ประชาชน โดยทั่วไป และเชื่อได้ว่าการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้นสามารถทำได้ด้วยการให้การศึกษา เพราะการศึกษานั้นคือพื้นฐานของการพัฒนาต่าง ๆ ของสังคมและของประเทศชาติ อย่างได้ผล ช่วยให้ประเทศชาติมีการพัฒนา และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนและเป้าหมายของการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้นจะสำเร็จลงได้ ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการทางการศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การศึกษามีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตอย่างยิ่งและเป็นรากฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละคน (ภัทรธิดา ผลงาม. 2542 : 25)

4.2 รายได้

รายได้จะมีผลต่อต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะรายได้หรือเงินเดือนย่อมเป็นพื้นฐานในการสร้างความพอใจให้กับบุคคลในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ จึงพบว่าบุคคลที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ดังผลการวิจัยของอนันต์ชัย คงจันทร์. (2532 : 32 - 34) ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีรายได้ต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ผู้บริหารที่มีรายได้สูงซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรียาพร วงศ์อนุโรจน์ (2532 : 46 - 53) ที่ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำและเงินเดือนปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนสูง

4.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

วิถีการดำเนินชีวิตในด้านอาชีพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญ เพราะขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงย่อมต้องมีการปรับตัวให้คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เปลี่ยนไป การปรับตัวนี้ต้องใช้

ระยะเวลาหนึ่ง โฮมี และราฟ (จันทร์ศรี ดาวเรือง. 2539 : 22 ; อ้างอิงจาก Holmes and Raire.1940:124) กล่าวว่าเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในชีวิตที่เกิดขึ้นใน 2 รอบปีที่ผ่านมา เป็นระยะเวลาที่บ่งชี้ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ตลอดจนสภาพแวดล้อม หากปรับตัวไม่ได้ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งบอบ และพีดเลอร์ กล่าวว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีความรู้สึกว่าคุณเองสามารถควบคุมสภาวะการณ์ของกลุ่มได้มาก และมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานอีกด้วย (เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง.2536 : 35 ; อ้างอิงจาก Bon and Fiedler. 1976) ดังนั้นผู้มีประสบการณ์มาก จึงมีแนวโน้มที่จะรับรู้ว่าคุณเองสามารถควบคุมสถานการณ์ของกลุ่ม มากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อยจึงกล่าวได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันประสบการณ์การทำงาน หรือระยะเวลาการทำงานที่จะทำให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาชัดเจน ถูกต้อง ตามความเป็นจริงมากขึ้น ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน (อรพิน ดันติมูธา.2538:36)ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การมีประสบการณ์ในงานใดก็ตาม ย่อมส่งผลทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี จากการศึกษาของ สมนึก มีแสง(2530:85) พบว่า ครูที่มี ประสบการณ์หรือการสอนที่แตกต่างกัน(มากกว่า 10 ปี และน้อยกว่า 10 ปี) จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโรเซนโฮลท์ซ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2535:11;อ้างอิงจาก Rosenholtz.1989:129) พบว่า ในกลุ่มครูที่มี อายุน้อยและประสบการณ์สอนมานานจะมีความพอใจในการทำงานสูง และจากการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2540:9 -19) พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่าจะมี ความพึงพอใจในงานรายด้านและโดยรวมสูงกว่ากลุ่มที่มีช่วงอายุราชการน้อยกว่าโดยภาพรวม แล้วข้าราชการที่มีอายุราชการมากขึ้น องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานจะ สูงขึ้น และจากการศึกษาของ สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง(2536:78) พบว่า ประสบการณ์ การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงาน อย่างไรก็ตามจากการวิจัยของทวิศรี กรีทอง(2530:บทคัดย่อ) เรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่าประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุป จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานของบุคคลในหน่วยงานมีส่วนเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด จึงเป็นตัวแปรที่น่าจะนำมาศึกษาและหาข้อสรุป เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในการวิจัยครั้งนี้ได้

5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เมย์ตัน (Mayton, 1981 : 4565-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอลาบามา พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มากด้วยประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูงช่วยเสริมสร้างลักษณะมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา ทำให้การดำเนินงานทางการศึกษารวดเร็วและรัดกุม

พานากอส (Panagos, 1985 : 3505-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ศึกษาเกี่ยวกับประชากรศึกษาธิการ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาในองค์กรประกอบต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงานทั่วไปเกี่ยวกับงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์กรประกอบดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกัน

มูยูลู (Muilu, 1994 : abstract) วิจัยเรื่องความแตกต่างด้านอาชีพและสังคมเศรษฐกิจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประเทศฟินแลนด์ ในเรื่องสภาพชีวิต จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และความคิดเห็นต่ออาชีพของตน พบว่า คนในเมืองเห็นว่างานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อชีวิตมากกว่าคนในชนบท คนในชนบทเห็นว่าพวกเขาได้รับความพึงพอใจด้านจิตวิทยาจากงานที่ทำอยู่แล้ว

สมิธ (Smith, 1994: 826 -A) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ครูจำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่ได้จัดโครงสร้างใหม่จำนวน 8 แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครู จำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้ 1) สภาพ (condition) ที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน 2) สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น 3) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ สภาพดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

เคลลี (Kelly, 1995 : 1765-A) วิจัยเรื่องมโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนมัธยมเอกชนคาทอลิก สังคมชนบทลวอชิงตัน พบว่า ตัวแปรสำคัญ 4 ตัวที่ต้องคำนึงถึงได้แก่ บรรยากาศขององค์การ แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

ลอนดอน และคณะ (London, et al. 1997: 328 – 334) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำถามคนละ 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 คือความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 คือความพึงพอใจ

นอกเหนืองาน และประเด็นที่ 3 คือคุณภาพชีวิต (quality of life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ในความหมายของผู้วิจัย ความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่างๆ คือ พื่อใจต่อทุกๆ สิ่งที่พนักงานและครอบครัวที่เกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตโดยรวม

ผลการวิจัยพบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจนอกเหนืองาน มีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นอีกว่า ความพึงพอใจต่องานนั้นพนักงานได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ประการคือ 1) ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน 2) อัตราค่าจ้าง 3) ผลประโยชน์ที่ได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้าง (fringe benefits) และ 4) ความมั่นคง ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวสามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล

ผลการวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจสูงต่องานที่ทำย่อมมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจน้อยกว่า และจากความพึงพอใจของพนักงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตขององค์กร

งานวิจัยในประเทศ

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัยมีลักษณะเช่นเดียวกันในภาพรวมยกเว้นวิทยาลัยครุกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ระบุว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ตามองค์ประกอบ 8 ด้านตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ
3. ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

อาจินต์ สุรภิตย์(2538:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย: กรณีศึกษาข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยส่วนกลางอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความพึงพอใจในงาน เรียงความสำคัญจากมากไปน้อย คือลักษณะงานนโยบายและการบริหาร ภาวะผู้นำ เพื่อนร่วมงาน

ความก้าวหน้า ปัจจัยสนับสนุน และสิ่งตอบแทน ปัจจัยทางด้านลักษณะพื้นฐานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน อายุราชการ และการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วีรศิษฐ์ แนวดี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสุรินทร์ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลางเกือบทุกด้าน คือ ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน สภาพการทำงานและ ค่าตอบแทนและแผนสั้นสุดในการทำงาน เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า เพศ และ แผนสั้นสุดในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคาร

ดุขฎิ งามสมภพ (2540:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย อายุ อายุราชการ ระดับยศ การเก็บออมในครอบครัว และสวัสดิการ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต และพบว่าสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุคคล ในครอบครัว รายได้ในครอบครัว รายจ่ายในครอบครัว และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต

สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : ก - ข) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของ การเป็นครูของครูในระดับมัธยมศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตของครูขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 3 ประการ คือ เงื่อนไขจากครูคนอื่น ๆ เงื่อนไขจากครูกับผู้บริหารร่วมกันและเงื่อนไขจากครูเอง คุณภาพชีวิตในการเป็นครู เกิดจาก ทักษะคติและการกระทำของครูเอง นอกจากนี้มีโนคติ ของการเป็นครูมีตัวแปรอายุและฐานะทางเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพราะพบว่าตัวแปร ทั้งสองให้ผลแตกต่างกันระหว่างครูมัธยมศึกษากับครูในโรงเรียนชุมชน

โกศล ศรีวรกุล (2541 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 ตามทฤษฎีของเกอร์นาดูและดูเชค พบว่า ครูพลศึกษามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี เรียงลำดับคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน ได้ดังนี้ ประสิทธิภาพ ของร่างกาย การมีส่วนร่วมในสังคม ความสามารถทางสติปัญญา สถานภาพทางอารมณ์ ความตระหนักในสุขภาพส่วนบุคคล สถานภาพทางเศรษฐกิจ และมีคุณภาพชีวิต จากองค์ประกอบความ จำเป็นพื้นฐาน (จ.ป.ฐ. 8) อยู่ในระดับเกือบดี

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2541ก : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต ของคนในเขตภาคเหนือ โดยสำรวจคุณภาพชีวิต 5 มิติ คือ ครอบครัว (ความเกื้อกูลอาหาร) การงาน (ความพึงพอใจในการทำงาน) ความเครียด สิ่งแวดล้อม และชีวิต (ความพึงพอใจ ในชีวิตในเขตเมือง) ตัวแปรภูมิหลังคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ฐานะ เศรษฐกิจ

อาชีพร พบว่า 1)ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 2) คุณภาพชีวิตมิติที่ต่างก็ส่งผลต่อกันในเชิงบวก ได้แก่ความพึงพอใจกับความเอื้ออาทรในครอบครัว ความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในชีวิตในเขตเมือง ความเกื้อกูลอาทรในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตในเขตเมือง 3) คุณภาพชีวิตมิติที่ต่างก็ส่งผลต่อกันในเชิงลบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานกับความเครียด ความเกื้อกูลในครอบครัวกับความเครียด ความพึงพอใจในชีวิตในเขตเมืองกับทัศนคติทางด้าน สิ่งแวดล้อม 4) คุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคุณภาพชีวิตที่ดีพอๆ กัน และดีกว่าคนในกรุงเทพฯ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2541ข : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนในเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสำรวจคุณภาพชีวิตใน 4 มิติ คือ ครอบครัว การงาน ความเครียด และสิ่งแวดล้อม พบว่า 1) คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวมีค่าดัชนีค่อนข้างสูงคือเท่ากับ 3.402 โดยมีความสัมพันธ์กับอายุ การศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรส 2) คุณภาพชีวิต ชีวิตด้านการงานมีค่าดัชนีค่อนข้างสูงคือเท่ากับ 3.185 โดยมีความสัมพันธ์กับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในครอบครัว 3) คุณภาพชีวิตด้านความเครียดมีค่าดัชนีค่อนข้างต่ำคือเท่ากับ 1.774 โดยมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ อาชีพ การศึกษา หญิงเครียดมากกว่าชาย 4) ด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าดัชนีน้อยกว่าทุกด้านคือเท่ากับ 1.423 5) ด้านชีวิตในเมืองมีค่าดัชนีปานกลางคือเท่ากับ 2.093 มีความสัมพันธ์กับอายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส

นฤดล มีเพียร (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับในแต่ละมิติ ได้แก่ มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับกลาง สำหรับ มิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี

พา ไม้อันท์ดี (2541:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา : เฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัย

อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ลักษณะสายงาน และตำแหน่งไม่มีผล
กระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุทิน บุญแข็ง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ใน
ระดับสูง ด้านอื่น คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความ
ก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับ
ปานกลาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต
การทำงาน และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ
ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ การปกครองบังคับบัญชา

สุพิชชา มณีพันธกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจ
ของพนักงานที่มีต่อระบบการบริการคุณภาพเต็มรูปแบบ (TQS) : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน
ธนาคารทหารไทยจำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารทหารไทยมีความ
พึงพอใจต่อระบบการบริการคุณภาพเต็มรูปแบบ (TQS) อยู่ในระดับปานกลางปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริการเต็มรูปแบบ (TQS) อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติ คือสถานภาพสมรส งานที่สังกัด ความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วม
ในกิจกรรม TQS ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่
เพศ รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน ฐานะในกลุ่ม TQS และการผ่านการอบรม

จรรยา เดชกุญชร (2542 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์
ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
โดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง เพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัดดา ท่าพริก (2542 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการและการสนอง
ความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยใช้แนวคิดของฮิวส์และคัมมิง (Huse and
Cumming) พบว่า การได้รับการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน
อยู่ในระดับปานกลาง และครูชาย-ครูหญิง มีความต้องการและได้รับการสนองตอบ
ความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติเช่นเดียวกับตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงาน

สุวรรณ จันทสาร (2543 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการพบว่า ครูแนะแนวมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และพึงพอใจคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับอายุโดยครูที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมและความพึงพอใจคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05

วรวิภรณ์ ประกอบผล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สถานภาพตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพการทำงาน ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส

ไพฑูรย์ อยู่พะเนียด (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอมะนังจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอมะนังจังหวัดยะลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน

สุนทร พลศรี (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตครูชายแดน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูชายแดนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตสูงสุดในด้านความพอใจกับชีวิตความเชื่อ รองลงมาคือความพอใจในครอบครัว ส่วนคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด คือด้านความพอใจในการครอบครองทรัพย์สิน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครู ได้แก่ ตำแหน่ง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครู ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่พักอาศัย

อรอนงค์ โรจน์ขจรภาลัย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง และมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านธรรมเนียมในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับคุณภาพชีวิต พบว่า

อายุราชการ รายได้ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาข้างต้นพบว่าได้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในกลุ่มประชากรต่าง ๆ โดยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันไป ผลการศึกษาอาจมีความคล้ายกัน หรือแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับกลุ่มประชากร สภาพแวดล้อม ระยะเวลา ระเบียบวิธีการวิจัย แต่ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานวิจัยเหล่านี้ต่างก็มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cummings.198-199) ที่ว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานของบุคคลในองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในสังคม ผู้วิจัยจึงได้นำพื้นฐานแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ มาผนวกกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ซึ่งทฤษฎีนี้กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับชั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่ามีองค์ประกอบบางอย่างที่คล้ายคลึงกันและครอบคลุมคุณลักษณะสำคัญที่ผู้อื่นได้ศึกษาไว้ จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์จัดเป็นด้านที่จะดำเนินการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยดำเนินการวิจัยตาม รายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 14 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 738 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2546 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 886 - 887) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 260 คน คิดเป็นร้อยละ 35.23 ของประชากรทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามแผนแบบ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามโรงเรียน (stratified by schools) เพื่อสุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวนตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร แต่ละโรงเรียน (ร้อยละ 35.23 ของประชากรในแต่ละโรงเรียนเท่ากันทั้ง 14 โรงเรียน) ดังตารางรายละเอียดที่แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามโรงเรียนที่เปิดสอน
ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

ที่	โรงเรียน	ประชากร(ครู)	กลุ่มตัวอย่าง
1.	โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร	40	14
2.	โรงเรียนปทุมวิไล	101	36
3.	โรงเรียนปทุมธานี "นันทมนีป่ารุ้ง"	54	19
4.	โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	131	46
5.	โรงเรียนปทุมวิไลวิทยาคม	21	7
6.	โรงเรียนชัยสิทธิवास "พัฒนสายป่ารุ้ง"	30	10
7.	โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	107	38
8.	โรงเรียนสามโคก	19	7
9.	โรงเรียนบัวแก้วเกษร	45	16
10.	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	101	36
11.	โรงเรียนสุนทรโรเมตดาประชาสรรค์	13	4
12.	โรงเรียนจุฬารัตน์ราชวิทยาลัยปทุมธานี	36	13
13.	โรงเรียนสิงห์ปทุมราษฎร์วิทยา	29	10
14.	โรงเรียนนวมราชานิตตามาศูวิทยา	11	4
	รวม	738	260

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ช่วงชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 50 ข้อ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด	=	5	คะแนน
มาก	=	4	คะแนน
ปานกลาง	=	3	คะแนน
น้อย	=	2	คะแนน
น้อยที่สุด	=	1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนนได้กำหนดความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ โดยอาศัยแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2530 : 79-80) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน คือคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำ มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

- 1) ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 3) รองศาสตราจารย์ ดร. ภรณ์ ต่างวิวัฒน์ อาจารย์สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 4) นายพีระ ชัยศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร

5) นายโชวีรัตน์ มารุดวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจากข้อ 3 ไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 35 - 38) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9532

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 4 หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item- total correlation)

6. นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา 251 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่เชื่อถือได้ 251 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.54

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ทำโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อย แล้วนำมาตรวจให้คะแนนและจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 (The statistical package for the social sciences for Windows) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 2.1 วิเคราะห์แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยหาค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

ใน 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ สะดวกและปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยการทดสอบค่าที (t – test) ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปรต้น ระดับการศึกษา ช่วงชั้นที่สอน และใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) กับตัวแปรต้นด้านรายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าความถี่
 - 1.2 ค่าร้อยละ
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย
 - 1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item- total Correlation)
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient)
3. สถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้ One Way ANOVA
 - 3.2 ในกรณีที่พบความแตกต่างทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน
ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยจะนำเสนอ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า
และกำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจง แบบ F (F – distribution)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 (Statistical Package for the Social
Sciences for Windows) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้น 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1)ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2)สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4)การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 5)ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา ช่วงชั้นที่สอนใช้การทดสอบค่าที (t – test) ส่วนตัวแปร รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe ' s test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้น 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับการศึกษา รายได้
ประสบการณ์การทำงาน ช่วงชั้นที่สอน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	228	90.84
สูงกว่าปริญญาตรี	23	9.16
รวม	251	100.00
2. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	8.77
10,000-15,000 บาท	94	37.45
15,001-20,000 บาท	66	26.29
มากกว่า 20,000 บาท	69	27.49
รวม	251	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	34	13.55
10-15 ปี	70	27.88
16-20 ปี	40	15.94
มากกว่า 20 ปี	107	42.63
รวม	251	100.00
4. ช่วงชั้นที่สอน		
ช่วงชั้นที่ 3	130	51.80
ช่วงชั้นที่ 4	121	48.20
รวม	251	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของครูส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 90.84 รองลงมาที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 23 คนคิดเป็น ร้อยละ 9.16

2. รายได้

ครูส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.45 รองลงมา มีรายได้ มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.49 รองลงมา มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.29 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.77 ตามลำดับ

3. ประสบการณ์การทำงาน

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 107 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.63 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.88 และมีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.94 ส่วนน้อย มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.55 ตามลำดับ

4. ช่วงชั้นที่สอน

ครูที่สอนช่วงชั้นที่ 3 จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 และสอนช่วงชั้นที่ 4 จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.7478	.6618	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวก และปลอดภัย	3.2096	.6700	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	3.3801	.5869	ปานกลาง
4. ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.4562	.6753	ปานกลาง
5. ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	3.1554	.4632	ปานกลาง
รวม	3.1898	.4646	ปานกลาง

จากตาราง 3 จะเห็นได้ว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.1898$ S.D =.4646) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.4562$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.7478$)

จากคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและได้นำมาเสนอในตาราง 4-8 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.9482	.8633	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนใน แต่ละปีอย่างยุติธรรม	2.9562	.9602	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน เหมาะสมกับผลงานที่ท่านทำในปีนั้น	2.9960	.8786	ปานกลาง
4. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือน เพียงพอจากรายจ่ายในครอบครัว	2.7092	.9204	ปานกลาง
5. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	2.6853	.9341	ปานกลาง
6. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการ ปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ท่านรับผิดชอบ	2.4582	.9472	น้อย
7. ท่านมีรายได้มากพอที่เหลือไว้ สำหรับเก็บออม	2.4064	.9768	น้อย
8. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	2.9522	.8472	ปานกลาง
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียว กัน	2.8765	.8926	ปานกลาง
10. รายได้ที่ท่านได้รับสอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.4900	.9481	น้อย
รวม	2.7478	.6618	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.7478$ S.D = .6618) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยถึงปานกลางโดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงานที่ทำในปีนั้น ($\bar{X} = 2.9960$) และท่านมีรายได้มากพอที่เหลือไว้สำหรับเก็บออมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.4064$)

ตาราง 5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวก และปลอดภัย	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. สถานที่ทำงานของท่านถูกสุขลักษณะ	3.4900	.8408	ปานกลาง
2. โรงเรียนของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการทำงาน	3.2112	.8985	ปานกลาง
3. โรงเรียนของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.0956	.9115	ปานกลาง
4. โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบาย	3.4980	.8961	ปานกลาง
5. โรงเรียนของท่านมีห้องเรียนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	2.8645	1.0496	ปานกลาง
6. โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี	2.9044	.9544	ปานกลาง
7. โรงเรียนของท่านมีเวรยามป้องกันรักษาความปลอดภัย	3.1116	1.0712	ปานกลาง
8. สภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนปราศจากเสียงรบกวน	3.3944	1.0039	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนของท่านปราศจากกลิ่นของสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ	3.3347	1.0077	ปานกลาง
10. บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน	3.1912	.8314	ปานกลาง
รวม	3.2096	.6700	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.2096$ S.D= .6700)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อโดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบาย ($\bar{X} = 3.4980$) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนของท่านมีห้องเรียนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 2.8645$)

ตาราง 6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการ พัฒนาความสามารถ	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่ สูงขึ้น	3.0000	.8718	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับ การอบรมกับหน่วยงานอื่น	3.2191	.8785	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนใน การพัฒนาความรู้ของท่านอยู่เสมอ	3.4223	.8654	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความ สามารถของท่านอยู่เสมอ	3.4502	.7645	ปานกลาง
5. ท่านสามารถนำความรู้ความ สามารถของท่านไปใช้ในการปฏิบัติ งานได้	3.8566	.6895	มาก
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่า เดิมเมื่อได้รับการอบรม	3.7410	.7326	มาก
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.3028	.8270	ปานกลาง
8. การปฏิบัติงานของท่านช่วย ส่งเสริมให้ท่านได้รับตำแหน่งสูงขึ้น	3.0996	.8355	ปานกลาง
9. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะอย่างต่อเนื่อง	3.2869	.8885	ปานกลาง
10. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความ สามารถของท่าน	3.4223	.7880	ปานกลาง
รวม	3.3801	.5869	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.3801$ S.D = .5869) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถของท่านไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.8566$) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.0000$)

ตาราง 7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดช่วงสอนชั้นที่ 3-4 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. เพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็น จากท่านในงานที่ท่านมีส่วนรับผิดชอบ	3.4462	.7212	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการ ทำงานของโรงเรียน	3.2191	.7974	ปานกลาง
3. ผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.4622	.7166	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้ร่วมงาน	3.4502	.7270	ปานกลาง
5. ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วม เป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.4382	.8144	ปานกลาง
6. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นใน การประชุมประจำเดือนของโรงเรียน	3.1753	.9514	ปานกลาง
7. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วม งานในการดำเนินงานตามโครงการ ต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.4661	.7809	ปานกลาง
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชา	3.4781	.7814	ปานกลาง
9. ท่านได้รับการยอมรับในผลงานจาก เพื่อนครู	3.5418	.6937	มาก
10. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วม กันได้ดี	3.7251	.7695	มาก
รวม	3.4562	.6753	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.4562$ S.D = .6753) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี และท่านได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี ($\bar{X} = 3.7251$) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่านมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการประชุมประจำเดือนของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.1753$)

ตาราง 8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิต ส่วนตัว	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับ การทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.5458	.7752	มาก
2. ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว ท่านไม่รู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน	3.2151	.9086	ปานกลาง
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท่าน สามารถทำได้แล้วเสร็จภายในเวลาดำหนด	3.4861	.8502	ปานกลาง
4. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.1753	.9258	ปานกลาง
5. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละ วันอย่างเพียงพอ	3.0199	.8693	ปานกลาง
6. ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับ การทำงาน การใช้เวลาส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม	3.2510	.8466	ปานกลาง
7. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.2869	.8279	ปานกลาง
8. ภาระที่ท่านรับผิดชอบทำให้เกิดปัญหา ครอบครัว	2.5538	1.0080	ปานกลาง
9. ท่านรู้สึกว่ามีความกดดันเกี่ยวกับงานที่ ท่านต้องรับผิดชอบ	2.9402	.9383	ปานกลาง
10. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการดูแล สุขภาพของท่านได้อย่างเพียงพอ	3.0797	.8589	ปานกลาง
รวม	3.1554	.4632	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับ

ชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.1554$ S.D = .4632) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.5458$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ภาระที่ท่านต้องรับผิดชอบทำให้เกิดปัญหาครอบครัว ($\bar{X} = 2.5538$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพในการทำงาน ของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา ช่วงชั้นที่สอน ใช้การทดสอบค่าที (t - test) ส่วนตัวแปร รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ดังตาราง 9-14

ตาราง 9 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3- 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ใน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา					
	ปริญญาตรี n=228		สูงกว่าปริญญาตรี n=23		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.7386	.6394	2.8391	.8659	-.694	.489
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	3.2118	.6401	3.1870	.9339	.125	.902
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	3.3592	.5547	3.5870	8.308	-1.286	.211
4. ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.4425	.6742	3.5913	.6862	-1.007	.315
5. ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	3.1553	.4636	3.1565	.4698	-.012	.990
รวม	3.1815	.4487	3.2722	.6064	-.892	.373

จากตาราง 9 พบว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตาราง 10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้

ด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	รายได้ (บาท)							
	ต่ำกว่า 10,000		10,000-15,000		15,001-20,000		มากกว่า 20,000	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	2.5909	.5706	2.7340	.6829	2.7288	.7579	2.8348	.5538
2. ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานที่สะดวกและ ปลอดภัย	3.3409	.6261	3.2181	.6272	3.2348	.7586	3.1319	.6547
3. ด้านโอกาสความ ก้าวหน้าและการพัฒนา ความสามารถ	3.3091	.5605	3.3872	.5497	3.3727	.7182	3.4000	.5108
4. ด้านการได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วม งาน	3.1909	.4174	3.5191	.5646	3.4379	.9561	3.4725	.5330
5. ด้านความสมดุล ระหว่างภาระงานกับ ชีวิตส่วนตัว	3.0727	.2947	3.1564	.5297	3.2288	.4690	3.1101	.3982
รวม	3.1009	.3585	3.2030	.4526	3.2006	.5768	3.1899	.3909

จากตาราง 10 แสดงว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทุกกลุ่มรายได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายได้ 10,000 -15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.2030$) และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.1009$)

ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีรายได้ต่างกันโดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.105	.368	.839	.473
	ภายในกลุ่ม	247	108.401	.439		
	รวม	250	109.506			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	.845	.282	.625	.600
	ภายในกลุ่ม	247	111.372	.451		
	รวม	250	112.217			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	.147	.049	.140	.936
	ภายในกลุ่ม	247	85.974	.348		
	รวม	250	86.120			
ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.961	.654	1.441	.231
	ภายในกลุ่ม	247	112.037	.454		
	รวม	250	113.998			
ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	.647	.216	1.006	.391
	ภายในกลุ่ม	247	52.993	.215		
	รวม	250	53.640			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.198	.066	.303	.823
	ภายในกลุ่ม	247	53.767	.218		
	รวม	250	53.965			

ตาราง 11 แสดงว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตาราง 12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน (ปี)							
	ต่ำกว่า 10		10-15		16-20		มากกว่า 20	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.7147	.6263	2.7357	.6857	2.8075	.6784	2.7439	.6586
2.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	3.3176	.6172	3.2343	.6103	3.1875	.7484	3.1673	.6967
3.ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	3.4706	.5385	3.3529	.5238	3.4450	.7089	3.3449	.5939
4.ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.3971	.5865	3.4943	.5280	3.5525	.9756	3.4140	.6552
5.ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	3.1324	.4450	3.2086	.5118	3.1175	.5363	3.1421	.4066
รวม	3.2065	.4250	3.2051	.4336	3.2220	.5599	3.1624	.4623

จากตาราง 12 แสดงว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทุกกลุ่มประสบการณ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.2220$) และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.1624$)

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวม และรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Slg
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	.192	.064	.144	.933
	ภายในกลุ่ม	247	109.315	.443		
	รวม	250	109.506			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	.651	.217	.480	.696
	ภายในกลุ่ม	247	111.566	.452		
	รวม	250	112.217			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	.632	.211	.608	.610
	ภายในกลุ่ม	247	85.489	.346		
	รวม	250	86.120			
ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.782	.261	.569	.636
	ภายในกลุ่ม	247	113.216	.458		
	รวม	250	113.998			
ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	.292	.098	.451	.717
	ภายในกลุ่ม	247	53.348	.216		
	รวม	250	53.640			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.148	.049	.226	.878
	ภายในกลุ่ม	247	53.818	.218		
	รวม	250	53.965			

ตาราง 13 แสดงว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่สอนช่วงชั้นต่างกัน ใน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ช่วงชั้นที่สอน				t	P
	ช่วงชั้นที่ 3		ช่วงชั้นที่ 4			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	2.7031	.6645	2.7959	.6583	-1.110	.268
2.ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	3.1708	.5902	3.2512	.7466	-.943	.347
3.ด้านโอกาสความก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ	3.2931	.5925	3.4736	.5686	-2.459 *	.015
4.ด้านการได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	3.3785	.7717	3.5397	.5443	-1.900	.059
5.ด้านความสมดุลระหว่าง ภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	3.1415	.4405	3.1702	.4878	-.490	.625
รวม	3.1374	.4523	3.2461	.4728	-1.862	.064

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่สอนช่วงชั้นที่ 4 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถสูงกว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้ามี 2 ประการ คือ ประการแรกเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายได้ ประสพการณ์การทำงานและช่วงชั้นที่สอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 260 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ .9532 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ แจกแบบสอบถามให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง จำนวน 260 ฉบับ และได้รับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 251 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.54

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 ในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปรต้น ระดับการศึกษา ช่วงชั้นที่สอนใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) กับตัวแปรด้านรายได้ ประสพการณ์การทำงาน และในกรณีที่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน และช่วงชั้นที่สอนสรุปได้ดังนี้

2.1. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถสูงกว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีสาระสำคัญอภิปรายได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับปานกลางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทิน บุญแข็ง (2541 : บทคัดย่อ) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ พา ไม้จันทร์ดี(2541 : บทคัดย่อ) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และลัดดา ท้าพริก (2542 : บทคัดย่อ) วิจัยในข้าราชการครู จังหวัดตราด พบว่า กลุ่มตัวอย่างต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีมากที่สุด และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีัญญา นวลละออง (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในแต่ละด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นนักบริโภคนิยมชอบซื้อสินค้าต่าง ๆ โดยเฉพาะสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ทัดเทียมเพื่อนบ้านโดยไม่คำนึงถึงหนี้สินที่จะต้องรับผิดชอบในอนาคต เนื่องจากมีความคิดว่า ครูเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมก็ต้องพยายามดำรงชีวิตให้สมกับฐานะทางสังคม ผนวกกับปัจจุบันค่าครองชีพค่อนข้างสูง สินค้าทั้งประเภทอุปโภคและบริโภคมีราคาแพง เพราะผลกระทบจากภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำของประเทศ ข้าราชการครูจึงมีค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนสูง อัตราเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ข้าราชการครูได้จากทางราชการจึงไม่เพียงพอกับรายจ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540 : 10) ที่กล่าวว่าปัญหาของอาชีพครูในปัจจุบันอยู่ในเศรษฐกิจที่เป็นบริโภคนิยมมากขึ้น ครูเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมก็ต้องพยายามดำรงชีวิตให้สมกับฐานะทางสังคม ครูจึงมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับ

รายได้จากการรับราชการ และเมื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกออกเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะในภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้ครูต้องรับภาระในการใช้จ่ายสูงไม่สมดุลกับเงินเดือนที่ได้รับ อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันอยู่ในภาวะค่าครองชีพสูงมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับ สตรี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2536 : 36) ที่กล่าวว่า เมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนไปก็ควรปรับปรุงเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงนั้นด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ จันทรา (2542 : 68) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลางและงานวิจัยของ อุษณีย์ รักซ้อน (2543 : 74) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยเหตุนี้จึงน่าจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย

1.2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนจัดทำระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทำให้โรงเรียนเร่งปรับปรุงสภาพแวดล้อม และจัดสภาพแวดล้อมที่สะดวกในการทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนสามารถจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนได้หลากหลาย อีกทั้งโรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนมีความสะดวกสบายในการเดินทาง โรงเรียนมีรั้วรอบขอบชิด และมีการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ มีกำลังใจและเต็มที่กับการทำงาน สอดคล้องกับเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530 : 122) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กรและทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ จันทรา (2542 : 68) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้คุณภาพชีวิต

ในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

1.3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและติดตามข่าวสาร การปฏิรูปการศึกษาตลอดเวลา มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา ทำให้ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาและพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลาทำให้บุคลากรรู้สึก ว่าได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูนำ ความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา ดวงจันทร์ (2544 : 82) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ ทำไหม จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถของ ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

1.4. ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนที่ เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จิตรีฐ สมบัติศิริ ที่พบว่า ครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่ใน ระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าครูกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ร้อยละ 90.8 สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี อาจเป็นไปได้ว่าการมีวุฒิการศึกษาระดับเดียวกันจึงทำให้ การยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.5. ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียน ที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่นๆ ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อาจเป็นเพราะว่าครูยังมีความรู้สึกไม่พอใจกับสัดส่วน ของเวลาในการทำงานและเวลาที่ให้กับครอบครัว รวมทั้งครูบางคนยังมีความรู้สึกที่ต้องยุ่งกับ งานสอนมากจนไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ จิตรีฐ สมบัติศิริ ที่พบว่า ครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และช่วงชั้นที่สอน สรุปได้ดังนี้

2.1. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประกอบกับอาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพของลูกศิษย์ ดังนั้น แม้ว่าจะมีระดับการศึกษาต่างกันแต่ทุกคนต่างตระหนักในหน้าที่ของความเป็นครู ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความตั้งใจและเสียสละ นอกจากนี้ครูมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน อยู่ในสถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมเดียวกัน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อได้เข้ารับอบรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ และได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จูดีณัฐ สมบัติศิริ ที่พบว่า ระดับการศึกษาของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขตที่ 1 ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการต่างทราบถึงอัตราเงินเดือนซึ่งเป็นไปตามวุฒิการศึกษา รวมถึงเมื่อมีอายุราชการมากขึ้น เงินเดือนขึ้นตามระดับและผลการปฏิบัติงาน โดยอาชีพครูยังได้รับสิทธิต่าง ๆ เช่น การกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือการมีโอกาสนประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มพูนรายได้จึงทำให้ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของจูดีณัฐ สมบัติศิริ ที่พบว่ารายได้ของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานมานานซึ่งไม่แน่เสมอไปว่าจะมีความชัดเจนในงานที่ทำมากกว่าผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในระยะเวลานั้น การพิจารณาความชำนาญจึงต้องกระทำโดยรอบคอบ ไม่ใช่จะถือระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นสำคัญเท่านั้น อีกประการหนึ่งผู้ที่มีประสบการณ์น้อยอาจจะเป็นข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ ๆ ย่อมมี

ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและจากการได้รับวิทยาการความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด จากสถาบันการศึกษาทำให้ไม่ลืมนึกที่จะนำมาปฏิบัติในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขุม กำแหง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.4. ครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนได้ดำเนินการตามนโยบาย ปฏิรูปการศึกษา และการประกันคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการทุกส่วน โดยเฉพาะ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีสวัสดิการที่ดีและพร้อมที่จะพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพร้อมที่จะพัฒนาผู้เรียนและส่งเสริมให้มีโครงการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องเพื่อผู้บริหารจะได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีกับผู้ร่วมงานช่วยสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่ง ลออ หุตางกูร (2529 : 167) ได้กล่าวว่า การทำงานที่มีคุณภาพและผู้ทำงานมีความสุขในการทำงานได้นั้น บุคคลในองค์กร จะต้องทำงานอย่างมีความสุขและมีสัมพันธภาพอันดี จากเหตุผลที่กล่าวมาเมื่อพิจารณาโดย รวมครูที่สอนช่วงชั้นที่ต่างกันจึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนา ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ครูที่สอนช่วงชั้นที่ 4 จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถสูงเพราะครู มีความรู้สึกว่าเมื่อสอนช่วงชั้นที่สูงจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ รวมทั้ง การพิจารณาความดีความชอบและมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและการศึกษาต่อ สิ่งเหล่านี้ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในช่วงชั้นที่ 4

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ทำให้ได้ข้อค้นพบที่ต้องร่วมปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น ผู้วิจัยนำประเด็นดังกล่าวมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างน้อย ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้กับครูในรูปแบบต่างๆ เพื่อแบ่งเบาภาระ ในการใช้จ่ายของครู เช่น จัดสวัสดิการร้านค้าจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้กับครู จัดสวัสดิการเงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ จัดโครงการอาหารกลางวันให้กับครู เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ภาระงานที่ทันท้องรับผิดชอบทำให้เกิดปัญหาครอบครัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารควรพิจารณาปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงาน นอกจากนี้ตัวครูเองต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเรื่องเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างภาระงานกับครอบครัวในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในปัจจุบัน ครูเป็นเพียงผู้แนะนำ ดูแล บทบาทของครูจึงเป็นผู้ดำเนินการเท่านั้น การเรียนการสอนเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความหลากหลาย วิธีการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนแปลงเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยแบ่งเบาภาระของครูผู้สอน

3. ผลจากการวิจัยที่พบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวมครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกัน มีคุณภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 ได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดว่าจะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ เพื่อขยายผลการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่สอนในแต่ละระดับ เช่น ครูที่สอนช่วงชั้นที่ 1 – 2 ครูที่สอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อจะได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ทัดเทียมกัน

3. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามกรอบแนวคิด
ทฤษฎีอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษมสุข สวัสดิ์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวนในจังหวัดมุกดาหาร. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม).กรุงเทพฯ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- โกศล ศรีวรกุล.(2541). คุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 5.
ปริญญานิพนธ์ศศ.ม.(พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ . (2519). แนวทางการบริหารเวลาสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ
: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- จันทร์ศรี ดาวเรือง. (2539).คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโรคเบาหวาน.วิทยานิพนธ์ พย.ม.
(การพยาบาลผู้ใหญ่).ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ โหระ. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาเขตเพาะช่าง กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. (2535). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2529). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 5.นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐ. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.
- ดุษฎี रामสมภพ. (2540). คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตร
ที่ 11.ภาคนิพนธ์.ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญพฤทธ์. (2530). สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร (เอกสาร
ประกอบการสอน). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทวีศรี กรีทอง. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์
พย.ม.(พยาบาลศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา.(2532). การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.(2529). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤดล มีเพียร. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535,กรกฎาคม). "การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง", *วารสารวัดผลการศึกษา*. 3(1) : 22-25.
- บุญเจือ วงษ์เกษม.(2529, ธันวาคม - 2530, มกราคม). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต", *วารสารการเพิ่มผลผลิต*. 5(26) : 29-39.
- บุญแสง ชีรภากร. (2533, มกราคม). "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน". *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 25(1) : 5-12.
- ประภาพร จินันทุยา. (2536). *คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชมรมทางสังคมผู้สูงอายุดินแดง*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์. (2535). *การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณณ์พงศ์พจน์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.
- ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง.(2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผจญ เฉลิมสาร.(2540, มีนาคม - เมษายน). "คุณภาพชีวิตการทำงาน", *Productivity world*. 2(8) : 24 - 25.
- พงษ์ศักดิ์ สุนทรธารวงศ์.(2540). *ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานกสิกรไทย*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2540,มกราคม). "การพัฒนาอาชีพครู" *วารสารข้าราชการครู*. 18(1). 10-11.
- พระบรมราชาบาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (2539, 5 พฤศจิกายน). *วารสารแนว*. 30(164) : 49.

- พา ไม้จันทร์ดี. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน. พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ไพฑูรย์ อยู่พะเนียด . (2543) . *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรธิรา ผลงาม.(2542). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสถาบันราชภัฏเลย.เลย : สถาบันราชภัฏเลย, ถ่ายเอกสาร.*
- มนัสวี ชาดาสิงห์. (2539, กันยายน - ตุลาคม). "การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพการทำงาน", *Productivity world*. 1(5) : 33 – 34.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2536). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยฯ.
- โรงเรียนปทุมวิไล. (2545). *รายงานการประเมินตนเอง.ปทุมธานี : ฝ่ายวิชาการ.*
- โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร. (2545). *รายงานการประเมินตนเอง.ปทุมธานี : ฝ่ายวิชาการ.*
- โรงเรียนนวมราชานิตดามาดุวิทยา. (2545). *รายงานการประเมินตนเอง.ปทุมธานี : ฝ่ายวิชาการ.*
- โรงเรียนสุนทรโรเมตดาประชาสรรค์. (2545). *รายงานการประเมินตนเอง.ปทุมธานี : ฝ่ายวิชาการ.*
- ล่อ หุดางกูร . (2529) . *คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพพยาบาล* . กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์ .
- ลัดดา ท่าพริก. (2542). *การศึกษาความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ ประกอบผล. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนกลาง*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.

- วิจิตร ศรีสอ้าน.(2531). *หลักและระบบการบริหารงานบุคคล.*(เอกสารประกอบการสอน).พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช..
- วิเชียร เกตุสิงห์.(2530).*หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.*กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- วีรศิษฐ์ แนวดี. (2539). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสุรินทร์. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม).*กรุงเทพฯ :สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.(2541 ก.).*รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคเหนือ. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ทิพเนตร.*
- _____.(2541 ข.).*รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพเนตร.*
- สมนึก มีแสง.(2530).*การศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).*บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2535). *การบริหารเพื่อการเป็นเลิศ.*กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สหกรณ์ออมทรัพย์ครูปทุมธานี จำกัด.(2545).*รายงานประจำปีสหกรณ์ออมทรัพย์ครูปทุมธานี. ปทุมธานี : สหกรณ์ฯ.*
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานบทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ.วิทยานิพนธ์ พย.ม (พยาบาลศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย:ถ่ายเอกสาร.
- สันติ บางอ้อ. (2540, กรกฎาคม - สิงหาคม). "การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน", *Productivity World.* 2(10) : 39-40.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.(2546). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต1.ปทุมธานี : ฝ่ายส่งเสริม.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2539).*ประสิทธิภาพการใช้ครู การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2543). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544).*กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

- สุขุม คำแหง. (2542). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ถ่ายเอกสาร.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยทวารวดี. วิทยานิพนธ์
ก.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิ สิทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎ์. (2536). หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 14.
กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุดสาคร หงษ์อิน. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร:
กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนกลาง. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- สุทิน บุญแข็ง. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร พลศรี. (2543). คุณภาพชีวิตครูชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดกรมสามัญ
ศึกษา จังหวัดสุรินทร์. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์
วท.ม.(บริหารงานสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล,
ถ่ายเอกสาร.
- สุพิชชา มณีพันธกุล. (2541). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบการบริหารคุณภาพเต็ม
รูปแบบ (TQS):ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน).
กรุงเทพฯ : ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). การจัดการและการพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
ปฏิรูปวิชาชีพครู.
- สุวรรณ จันทสาร. (2543). การศึกษาคุณภาพชีวิตครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2535). การศึกษากับการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- เสนาะ ดิยาวี.(2537).*การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิศักดิ์ ชาติกำแหง.(2530). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนงค์ โรจน์ขจรนภาลัย. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532,กันยายน). "ความผูกพันต่อองค์กร", *จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์*. 9(34) : 35 - 38.
- อรพิน ดันติมูธา. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาจันต์ สุรกิจย์. (2538). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีศึกษาข้าราชการผู้ไปปฏิบัติงานในส่วนกลาง*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- อุษณีย์ รักช้อน. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.
- Arnold, H.J. & Feldman, D.C.(1986).*Organization Behavior*. Singapore : Mc Graw - Hill.
- Bernadin,J.H.& Russel,JE.A.(1998). *Human Resource Management : Experiental Approach*. Boston : Mc Graw - Hill.
- Cascio, W.F.(1995).*Managing human resource*.4th ed. New York : Mc Graw - Hill.
- Davis,K.& Newstrom,W.(1989). *Human Behavior at Work*. 8th ed. New York : Mc Graw - Hill.
- Delamotte,Y. & Takezawa,S.(1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva, Switzerland : International Labour Organization.
- Dessler,G. (1991). *Personal Human Resource Management*. 5th ed. New Jersey : Prentice - Hall.
- Ghiselli,E.E. (1971). *Exploration in Managerial Talent*. California : Goodyear Publishing.
- Gordon,J.R. (1991). *Adiagnostic Approach to Organizations*. 3rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.

- Guest, R.H.(1979, July - August)."Quality of Work Life - Learning from Tarrytown".*Havard Business Review*. 10 (57) : 76 - 86.
- Hackman, J.R. & Suttle, L.J.(1977). *Improving Life at Work : Behavioral Science Apporach to Organization Change*. California : Goodyear Publishing.
- Herbert,John.(1974,October)."Development of Life Quality Inventiry".*Dissertation Abstracts International*. 12(10) : 564-567.
- Huse, Edgar F.& Cummings, Thomas G. (1985). *Organization Development and Change*. New York : West Publishing.
- Kaltt,L.A.,Murdick,R.G. & Schuster,F.E.(1985). *Human Resource Management*. New York : McGraw - Hill.
- Kelly,Henry Edward.(1995,January)."Perceptions of the Quality of Work Life of Teacher in Private Cotholic HighSchools", *Dissertation Abstracts International*.55(7) : 1765 – A.
- Kerce,E.W. &Kewley,S.B.(1993). *Improving Organizational Surveys : New Directions Methods, and Applications*. California : Sage Publications.
- Kossen,S.(1991).*The Human Side of Organization*. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- London,A.et al.(1977,June)."The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life", *Journal of Applies Psychology*. 62(3) : 328-334.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper & Brother.
- Mayton, Haywood M. (1981,May). "A Study of the Elementary School Principalsip in the State of Alabama", *Dissertation Abstracts International*. 60 (41) : 14 – 15.
- Millton,Chales. (1981). *Human Behavior in Organization*. New Jersey : Prentice - Hall.
- Muilu, T.(1994,Summer)."Regional Variations in Working Hours and Work Orientation in Finland",*Dissertation Abstracts International*. 55 (02) : 396-C.
- Pahagos,Richard A.(1985,April)."Job Satisfaction and Central Life Interests Among Education", *Administrators Dissertation Abstracts International*.78(80) : 191 -192.
- Schmidt, Wallard G.(1975,May)."Job Satisfaction Among Secondary School Administration", *Dissertation Abstracts International*. 89(17) : 112 -115.
- Seashore,S.E.(1978). *Indications of the Quality of Working Life*. Paris : UNESCO.
- Skrovan,D.J.(1983).*Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusetts : Addison - Wesley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาค้นคว้ามีความชัดเจน เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายในการถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น มิได้มุ่งประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านเป็นความลับ และจะเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม ไม่จำเพาะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด
3. โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวภคินี โอพาริกชาติ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ปฏิบัติงานการสอน

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง
ในปัจจุบัน

1. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

2. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายได้ในแต่ละเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
 10,000 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท
 มากกว่า 20,000 บาท

3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 10 ปี
 10 – 15 ปี
 16 – 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

4. ช่วงชั้นที่สอน หมายถึง ช่วงชั้นที่ปฏิบัติการสอน (ในกรณีที่ท่านสอนเกิน 1 ช่วงชั้นให้
เลือกช่วงชั้นที่สอนมากที่สุด)

- ช่วงชั้นที่ 3
 ช่วงชั้นที่ 4

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ

คำแนะนำในการตอบ โปรดพิจารณาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านในแต่ละข้อคำถาม อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีเกณฑ์การแบ่งวัดค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ.....
2	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีอย่างยุติธรรม..
3	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงานที่ทำในปีนั้น...
4	รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว...
5	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน.....
6	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ.....
7	ท่านมีรายได้มากพอที่เหลือไว้สำหรับเก็บออม.....

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน
9	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน.....
10	รายได้ที่ท่านได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
11	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย สถานที่ทำงานของท่านถูกสุขลักษณะ.....
12	โรงเรียนของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการทำงาน.....
13	โรงเรียนของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ.....
14	โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบาย.
15	โรงเรียนของท่านมีห้องเรียนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน....
16	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี...
17	โรงเรียนของท่านมีเวรยามป้องกัน / รักษาความปลอดภัย.....
18	สภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงรบกวน.....

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	สภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนของท่านปราศจากกลิ่นของสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ.....
20	บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน....
21	ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น.....
22	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมกับหน่วยงานอื่น....
23	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ของท่านอยู่เสมอ.....
24	ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ.....
25	ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถของท่านไปใช้ในการปฏิบัติงานได้.....
26	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิมเมื่อได้รับการอบรม...
27	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....
28	การปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับตำแหน่งสูงขึ้น..
29	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง.....

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน.....
31	ด้านการได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็น เห็นจากท่านในงานที่ท่านมีส่วน ร่วมรับผิดชอบ.....
32	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการ ทำงานของโรงเรียน.....
33	ผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงานของ ท่าน.....
34	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้ร่วมงาน.....
35	ท่านมักได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วม เป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน.....
36	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการดำเนินงานตามโครงการ ต่าง ๆ ของโรงเรียน.....
37	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วม งานในการดำเนินงานตามโครงการ ต่าง ๆ ของโรงเรียน.....
38	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชา.....
39	ท่านได้รับการยอมรับในผลงาน จากเพื่อนครู.....

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี.....
41	ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม...
42	ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว ท่านไม่รู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน.....
43	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท่านสามารถทำได้แล้วเสร็จภายในเวลากำหนด.....
44	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ.....
45	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ.....
46	ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงานและการใช้เวลาส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม.....
47	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน.....
48	ภาระที่ท่านรับผิดชอบทำให้เกิดปัญหาครอบครัว.....
49	ท่านรู้สึกว่ามีความกดดันเกี่ยวกับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ.....
50	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการดูแลสุขภาพของท่านได้อย่างเพียงพอ.....

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์
ราชบัณฑิต อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ภรณ์ ต่างวิวัฒน์
อาจารย์สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
4. นายพีระ ชัยศิริ
ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร
5. นายไชวันันต์ มารุตวงศ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ นางสาวภคินี โอพาริกชาติ

เกิดวันที่ 11 พฤษภาคม 2501

สถานที่เกิด จังหวัดสงขลา

ที่อยู่ปัจจุบัน 72/22 หมู่ 11 หมู่บ้านตะวันตกธรรม ด.คลองสอง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร

สถานที่ทำงาน โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2519 ม.ศ.5 โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ

พ.ศ. 2523 ศษ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2547 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2525 ครูโรงเรียนปัทมชัยประชานิรมิต อ.ปัทมชัย จังหวัดนครราชสีมา

พ.ศ. 2531 ครูโรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี