



รายงานการวิจัย

เรื่อง

คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

Characteristics Affecting Quality of Work Life

of School Administrators

in Pathumthani Educational Service Area Office

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงวงศ์ดี

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2549

ISBN 974 – 537 – 884 – 4

24 ต.ค. 2550

W 312525

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เพื่อหาคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 246 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งมีขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม โดยสุ่มผู้บริหารแต่ละขนาด ๆ ละร้อยละ 50 จากนั้นสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เก็บข้อมูลได้ร้อยละ 91.46 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีสถานภาพสมรส และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมีมากที่สุด ยกเว้นด้านความรู้ความสามารถและการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมีมาก
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด
4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยรวมและคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถ สามารถทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05



Abstract

The purposes of this study were to investigate relationships between characteristics and quality of work life of school administrators in Pathumthani Educational Service Area Office; investigate the characteristics affecting the work life; and compare the quality of work life with the following independent variables: level of education, work experience, marital status, and educational service area. The aspects of quality of work life included adequate and compensation, safe and healthy environment, growth and security, total life space, constitutionalism, and social integration.

The stratified sample used in this study consisted of 246 school administrators in Pathumthani Educational Service Area, representing 50% of the school administrators from various school sizes. The instrument used for data collection was a 5 point-rating scale questionnaire with an alpha coefficient of .94 for the characteristics section and .91 for the quality of work life section. The response rate was 91.46%. The statistics used for data analyses were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation, multiple regression analysis, t-test, and One way analysis of variance.

The research findings were as follows.

1. The majority of school administrators possessed higher than bachelor degree; had more than 10 years work experience; married; and were in Educational Service Area Office 2.
2. The characteristics as a whole and individual aspects of the school administrators were at the highest level except the performance and participation aspects were at the high level.
3. The quality of work life as a whole and individual aspects of the school administrators were at the high level except the constitutionalism was at the highest level.
4. The characteristics as a whole and individual aspects of the school administrators were positively correlated significantly at .05 level with the quality of work life.
5. The characteristics as a whole and the performance aspect were found to be significant predictors of the quality of work life at .05 level.
6. The comparisons of quality of work life by level of education, work experience, and marital status revealed no differences; when compared by educational service area, there was a significant difference at .05 level.

คำนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนสังคมที่มีคุณค่า ส่วนใหญ่คนจะอยู่ที่ทำงานไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ให้ความรู้สึกที่มั่นคง มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ความรู้สึกดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและหน่วยงานหลายประการ กล่าวคือ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพันในหน่วยงาน ที่สำคัญเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและเป็นผู้ชี้ทิศทางในการศึกษา ถ้าผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะทุ่มเท เสียสละทำประโยชน์ให้กับการศึกษา สังคม และประเทศชาติมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาว่าคุณลักษณะอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกที่จะศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษา มีพื้นที่ติดต่อกับกรุงเทพฯ และมีสภาพความเป็นอยู่เป็นสังคมเมืองและสังคมชนบทอย่างชัดเจน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารระดับสูงในการส่งเสริมสนับสนุน วางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์

ประกาศคุณูปการ

การทำวิจัยเรื่องนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือคือศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์ อาจารย์ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี และผู้อำนวยการจุฬาพงศ์ เลี้ยงตน ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม ซึ่งถ้าไม่ได้ ได้รับความร่วมมือที่ดีแล้ว งานวิจัยเรื่องนี้จะไม่สามารถสำเร็จได้

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการจุฬาพงศ์ เลี้ยงตน ผู้อำนวยการสุทัศน์ ตรงค์เรือง ผู้อำนวยการพรชัย ภัทรโกมล ผู้อำนวยการถาวร แจ่มศิริ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้อำนวยการจร ทองลักษณ์ศิริ ผู้อำนวยการ อุดม โพธิ์น้ำแสง ผู้อำนวยการปานเทพ กรรณสูตร ผู้อำนวยการชนากร จันทปราโมทย์ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มาร่วมประชุมกลุ่ม สนทนา พิจารณาผลการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะ ทำให้งานวิจัยเล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ อาจารย์ประทีน วิเศษสุวรรณ ที่ช่วยรวบรวมแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกในการประชุมกลุ่มสนทนา อาจารย์วิภาวรรณ เนตรทิพย์วัลย์ ที่ช่วยค้นคว้าข้อมูล ประกอบการทำวิจัย และสุดท้ายที่ลืมไม่ได้ คือ อาจารย์อำไพ รุ่งวิจารณ์ ที่ช่วยจัดพิมพ์ รูปเล่มรายงานให้อย่างสวยงาม

ขอขอบคุณคณะศึกษาศาสตร์ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย จากงบประมาณเงินรายได้ ทำให้ผู้วิจัยมีพลังและกำลังใจในการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น

คุณความดีของงานวิจัยเล่มนี้ ขอมอบให้ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ให้ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
คำนำ.....	ง
ประกาศคุณูปการ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บัญชีตาราง.....	ฉ
บัญชีภาพประกอบ.....	ฎ
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตในการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	14
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดปทุมธานีและเขตพื้นที่การศึกษา.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	17
ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	17
ความหมายของคุณภาพชีวิต.....	19
หลักของคุณภาพชีวิต.....	19
ความสำคัญของคุณภาพชีวิต.....	20
หลักการที่ทำให้ชีวิตประสบผลสำเร็จ.....	21
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	21
ทฤษฎีเกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	21
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	22
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	24
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	54
ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร..... 57
	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.. 74
	สถานภาพส่วนบุคคล..... 77
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 78
	งานวิจัยในประเทศ..... 78
	งานวิจัยต่างประเทศ..... 82
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 86
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 86
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 88
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ..... 89
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 90
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 91
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 93
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 94
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 94
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 95
	ขั้นตอนที่ 1..... 95
	ขั้นตอนที่ 2..... 116
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 121
	วัตถุประสงค์ในการวิจัย..... 121
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 121
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 121
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 122
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 122
	สรุปผลการวิจัย..... 123
	อภิปรายผล..... 125
	ข้อเสนอแนะ..... 135
	บรรณานุกรม..... 138
	ภาคผนวก..... 155

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
จำนวนผู้บริหารจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.....	156
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	163
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	173
หนังสือเชิญประชุมผู้อำนวยการสถานศึกษา ประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups)	176
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	184
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups)	185
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	186



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เปรียบเทียบวัฒนธรรมควบคุมกับวัฒนธรรมคุณภาพชีวิต.....	30
2 องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	31
3 เปรียบเทียบระหว่างคนที่สามารถพอเพียงกับคนที่ไม่สามารถพอเพียง.....	67
4 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและขนาดสถานศึกษา.....	86
5 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและ ขนาดสถานศึกษา.....	87
6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดสถานศึกษา.....	88
7 ร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม.....	95
8 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีโดยรวมและรายด้าน.....	96
9 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถ สังกัด เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ.....	97
10 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้มีส่วนร่วม สังกัดเขต พื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ.....	98
11 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีความพอเพียงในชีวิต สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ.....	99
12 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีคุณธรรม จริยธรรม สังกัด เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ.....	100
13 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการสื่อสาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ.....	101
14 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน.....	102
15 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	103
16 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

17	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ.....	105
18	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน.....	106
19	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและ รายชื่อ.....	107
20	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ.....	108
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	109
22	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	110
23	ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	110
24	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	111
25	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	112
26	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	113
27	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	114
28	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา.....	115

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
การศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี่.... | 13 |
|---|--|----|



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทิศทางในการพัฒนาประเทศไทยคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 : ข) เมื่อกล่าวถึงการบริหารจะเกี่ยวข้องกับคน งาน และระบบ ในทำนองเดียวกันเมื่อกล่าวถึงการบริหารก็จะมุ่งเน้นประเด็นที่ว่า ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลงานตามเป้าหมาย สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน (ใจเด็ด พรไชยา. 2536 : 58)

งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องานเพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ได้มีโอกาสแสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวเอง แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือหรือวิถีทางหนึ่งเพื่อที่จะหาเงินให้ได้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น หรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะเราถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากกล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาดตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย

(Huse; & Cummings. 1985 : 198 - 199) ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน (Cascio. 2003 : 27-28) อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ บุคคลในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้องค์กรและบุคคลต่างได้รับความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพดี (Healthy) ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญแสง ชีระภากร. 2533 : 5) การที่องค์กรต้องการให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน จำเป็นต้องค้นหาการรับรู้ร่วมของบุคคล ในองค์กร เพื่อที่จะหาทางปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรให้สนองต่อการรับรู้ ซึ่งถ้าได้ตอบสนองต่อคนส่วนมากขององค์กรก็เชื่อว่า จะสามารถทำให้องค์กรมีการดำเนินงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในการทำงานจะพบปัญหาต่าง ๆ เป็นต้นว่า ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดเวลาส่วนตัว ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ งานหนักเกินไป และขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา (สุภารัตน์ น้ำใจดี. 2548 : 118-119) ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไขจะบั่นทอนจิตใจ และมีผลถึงระบบการทำงาน

นิศารัตน์ ศิลปเดช (2540 : 165 – 167) ได้อธิบายลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ไว้ว่า การรู้จักร่วมมือกับผู้อื่นในการกระทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยมีจิตสำนึกร่วมรับผิดชอบ คำนึงถึงความทุกข์ยากของผู้อื่น รู้จักเสียสละ และบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม เพื่อความเป็นธรรมในสังคมด้วยความเต็มใจ มีสติปัญญาที่จะศึกษาและเฝ้าหาความรู้ มีความขยัน ซื่อสัตย์สุจริต ประหยัดอดออม มีระเบียบวินัย รู้จักฟังตนเอง และยังให้ได้แนวคิดว่ามีบุคคลที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์เป็นพื้นฐานช่วยให้สังคมเกิดคุณภาพ ส่วนสังคมที่มีลักษณะพึงประสงค์ก็จะช่วยสรรสร้างให้บุคคลมีคุณสมบัติที่ดี เป็นประชากรที่มีคุณภาพเช่นกัน การมีความรู้เพิ่มพูนขึ้น ทั้งจากประสบการณ์การทำงาน และการศึกษาหาความรู้ขณะทำงาน จะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้นสามารถคิด และทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น (ทิสนา แคมมณี และคนอื่น ๆ. 2546 : 7)

บุคคลที่มีคุณภาพสูง ต้องฝึกฝนตนเองให้มีพื้นฐานของคุณภาพชีวิต 5 ประการ คือ ประการแรกสร้างสุขภาพอนามัย ให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ ประการที่สอง ศึกษาหาความรู้ คนที่มีความรู้ความสามารถมากกว่ามักมีโอกาสดีกว่าที่จะประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา สามารถช่วยตนเอง และสังคมได้อย่างดี ประการที่สาม เฝ้าหาความก้าวหน้า คนที่มีคุณภาพต้องพัฒนาดตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และนำมาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น

ประการที่สี่ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ต้องพร้อมทั้งคุณลักษณะภายนอก และคุณลักษณะภายใน การเสริมสร้างคุณธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นเป็นคุณลักษณะภายใน จะช่วยให้รู้จักผิดชอบ-ชั่ว-ดี และปฏิบัติตนไปในทางที่จะให้เกิดความสุขทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ประการที่ห้า ความร่วมมือ รู้จักร่วมมือกันในการดำเนินชีวิตเริ่มตั้งแต่สังคมที่เล็กที่สุดคือ ครอบครัว แล้วขยายกว้างไปสู่ชุมชนและสังคมหรือประเทศชาติ สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็คือการร่วมมือกับผู้อื่น (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2540 : 168 – 170)

ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูง อันเป็นผลมาจากกระบวนการจัดการศึกษาในยุคที่กระแส การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกมีสูง อันเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์ต้องพัฒนาและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข (สมศักดิ์ มากบุญ. 2542 : 1) คุณลักษณะของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ACAS. 2006 : Online) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม (Lowe. 2002 : Online) องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบ่งได้ 3 ส่วนคือ ด้านครอบครัว ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

จังหวัดปทุมธานีประกอบด้วย เขตพื้นที่การศึกษา 2 เขต คือ เขต 1 มี 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง คลองหลวง ลาดหลุมแก้ว และสามโคก ส่วนเขต 2 มี 3 อำเภอ คือ ลำลูกกา ธัญบุรี และหนองเสือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2546 ก : 1) มีสถานศึกษาในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 197 แห่ง จังหวัดปทุมธานีเป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษา วิจัย การพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างความเข้มแข็งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. 2547 : 66) ดังนั้น ยุทธศาสตร์ของจังหวัด ที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาและการพัฒนาเทคโนโลยี โดยมีกลยุทธ์ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากรของหน่วยงานในจังหวัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะและความรู้ ความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ แนวทางการพัฒนาก็คือ พัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกภาวะผู้นำ (Leadership) ภายในองค์กรทุกระดับ พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับ การทำงานในระบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. 2547 : 49) ผู้บริหารจึง มีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน การดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ จึงจะนำพาให้องค์กรสามารถอยู่รอดปลอดภัย เพราะในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงาน จึงขึ้น อยู่กับ กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องด้วยกับสถานการณ์รวมไปถึง

คุณลักษณะของผู้บริหาร การพัฒนา และเพิ่มทักษะทางด้านการจัดการให้เป็นระบบที่ทันสมัยกับโลกปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีโดยเลือกศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อหาคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี และคุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยส่วนบุคคล ดังมีรายละเอียดดังนี้

1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา 5 ด้าน คือ ความรู้ ความสามารถ การมีส่วนร่วม มีความเพียงพอในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อม ที่สะดวกและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงาน และสังคมสัมพันธ์

1.3 สถานภาพส่วนบุคคลมี 4 เรื่อง คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำนวน 485 คน จากสถานศึกษา จำนวน 197 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำนวน 246 คน ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratifies random sampling) ซึ่งมีขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม โดยสุ่มผู้บริหารแต่ละขนาด ๆ ละ ร้อยละ 50 ในกรณีที่ประชากรของชั้นในการสุ่ม (Strata) มี 1 คน ผู้วิจัยใช้ประชากรในชั้นนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบไปด้วย

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1.1 ความรู้ความสามารถ
- 1.2 การมีส่วนร่วม
- 1.3 มีความเพียงพอในชีวิต
- 1.4 มีคุณธรรมจริยธรรม
- 1.5 ความสามารถในการสื่อสาร

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

- 2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

- 2.2 สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย
- 2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 2.5 ลักษณะการบริหารงาน
- 2.6 สังคมสัมพันธ์
3. สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 3.1 ระดับการศึกษา
 - 3.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 3.3 สถานภาพสมรส
 - 3.4 เขตพื้นที่การศึกษา

4. นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

4.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถ การให้มีส่วนร่วม มีความเพียงพอในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1.1 ความรู้ความสามารถ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถซึ่งเกิดจากการได้ศึกษาอบรม ฝึกหัดความรู้ และประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาคิดและทำในสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

4.1.2 การให้มีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ชุมชนผู้ปกครอง มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจในการทำงาน ผู้บริหารยินยอมรับฟังความคิดเห็นของชุมชน ผู้ปกครองที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

4.1.3 มีความเพียงพอในชีวิต หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำรงชีวิต ที่ประหยัด เรียบง่าย รู้จักประมาณตนเองอย่างมีเหตุผล มีความพอใจในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ รู้จักพอ ยอมรับสภาพของตนเองในการดำเนินวิถีชีวิต สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้

4.1.4 มีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความดีงามที่อยู่ในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อมอารี มีน้ำใจ ความเห็นอกเห็นใจ และความละเอียดต่อความชั่ว

4.1.5 ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารข้อมูล ความคิด การตัดสินใจ ได้ทันเวลา ชัดเจน มีรูปแบบหลากหลาย สามารถสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุล

ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงาน และสังคมสัมพันธ์ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับตำแหน่งตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ตลอดจนภาวะเงินเฟ้อ

4.2.2 สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการที่ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน มีการป้องกันสุขภาพในระหว่างการทำงาน

4.2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน

4.2.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาอิสระจากงาน มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับเวลาการทำงาน และเวลาสำหรับตนเองในการทำกิจกรรมพักผ่อน สันทนาการ การใช้ชีวิตส่วนตัวและการใช้ชีวิตกับครอบครัว

4.2.5 ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

4.2.6 สังคมสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศความเป็นมิตร อ่อนโยน เอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4.3. สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุด แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

4.3.2 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี

4.3.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานการณ์ครองคู่ แบ่งเป็น 2 สถานภาพ คือ โสด สมรส (รวมทั้งหม้ายหรือหย่าร้าง)

4.3.4 เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด แบ่งออกเป็น 2 เขต คือ เขต 1 และ เขต 2

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีใน ปีการศึกษา 2548

4.5 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ในปีการศึกษา 2548 ซึ่งตั้งอยู่ใน เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง คลองหลวง ลาดหลุมแก้ว และสามโคก และ เขต 2 จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลำลูกกา ธัญบุรี และหนองเสือ

4.6 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่กำหนดขนาด โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แบ่งขนาดของสถานศึกษาเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน, ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน, ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 601 – 1500 คน และขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนมากกว่า 1500 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านมาเป็นกรอบในการวิจัย โดยจำแนกตามกลุ่มตัวแปร ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อาศัยแนวคิดดังนี้

1.1 ความรู้ความสามารถ

ทิตนา แชมมณี และคนอื่น ๆ (2546 : 6-7) ได้อธิบายว่าการแสวงหาความรู้และข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการปฏิบัติโดยขาดความรู้จะทำให้เสียเวลาและทรัพยากรมากและอาจไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานไม่ว่าจากผู้รู้หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ จะช่วยให้การทำงานของบุคคลก้าวหน้าและได้ผลมากขึ้น เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านคุณภาพชีวิต และคุณสมบัติส่วนตัว การมีความรู้เพิ่มพูนขึ้น ทั้งจากประสบการณ์การทำงาน การศึกษาหาความรู้ขณะทำงานจะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้นสามารถคิดและทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น การนำความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมาดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในสถานศึกษาของตน เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารพึงมี (สุริมาดีเป็นธรรม. 2547 : 13) การศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวัน หรือการที่เรามีความรอบรู้ในเรื่องราว เหตุการณ์ต่าง ๆ จะทำให้สามารถวางแผนตัดสินใจในการดำเนินชีวิตได้ อย่างถูกต้อง นำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2540 : 169)

1.2 การให้มีส่วนร่วม

มีงานวิจัยเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จัดการบริษัทพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานร่วมมือร่วมแรงกัน (Wyatt; & Wah. 2006 : Online) เช่นเดียวกัน แอชเวิร์ท (Ashworth. 2006 : Online) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การให้มีส่วนร่วม โดยใช้หลักการทำงานเป็นทีม เป็นหนทางสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาในการตัดสินใจ การได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของกลุ่มคน ยิ่งมากยิ่งขึ้น ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงขึ้น การพัฒนาจะทำได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นกับความมากน้อยของการมีส่วนร่วมของสมาชิก (ทิตนา แคมมณี; และคนอื่นๆ. 2546 : 5) การมีส่วนร่วมเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพในระดับใด การจัดการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานหลักที่ควรเร่งพัฒนาให้เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในระดับบุคคลจะเป็นปัจจัยนำไปสู่การมีส่วนร่วมในระดับหน่วยงาน (ผลิน ภูเจริญ. 2547 : 91)

1.3 มีความพอเพียงในชีวิต

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชดำรัสเน้นย้ำแนวทางการดำเนินชีวิตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัว (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2548 : 3) การใช้ชีวิตอย่างพอดี และรู้จักระดับความพอเพียง จะนำไปสู่การประกอบสัมมาอาชีพเลี้ยงตนเองอย่างถูกต้อง ไม่เกิดความโลภจนเบียดเบียนผู้อื่น แต่มีความพอเพียงที่จะคิดเผื่อแผ่แบ่งปันไปยังคนอื่น ๆ ในองค์กรและสังคมได้ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2548 : 80) คนที่ปฏิบัติตามทฤษฎีพอเพียงจะสามารถปรับตัว แก้ไขปัญหา ควบคุมอารมณ์ และทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามระดับความพอเพียงของแต่ละคนอาจจะไม่เท่ากัน หรือความพอเพียงของคนคนหนึ่งแต่ต่างเวลาอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ การมีความพอเพียงแห่งตนทำให้คนพึ่งตนเองได้ (ปรีชา ธรรมา : 2543.42)

1.4 คุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคนโดยเฉพาะผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร หากบุคคลธรรมดาขาดคุณธรรมจริยธรรม ผลตามาอาจไม่มากเท่ากับบุคคลผู้นั้นเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร อาจทำให้องค์กร สังคม ประเทศชาติเกิดความเสียหาย (ภาวิพันธุ์ พันธุ์แพ. 2546 : 61) คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อสังคมอย่างมากในการกำหนดความสงบสุขของสังคม สังคมที่คนในสังคมเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม สังคมนั้นจะมีแต่ความสงบสุข (สุทวิวงศ์ ดันดยาพิศาลสุทธิ์ 2542 : 2) ในทำนองเดียวกัน ระพีสาคริก (2543 : 42) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยให้

ความสำคัญของการพัฒนาจิตใจ การพัฒนาอุดมการณ์ ความมีน้ำใจ รู้จักเสียสละ และไม่เห็นแก่ตัว

คุณธรรมจริยธรรมกับการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนเรา การทำงานจะประสบผลสำเร็จอย่างไรมากน้อยแค่ไหน อยู่ที่เรานำคุณธรรมจริยธรรมมาประพฤติปฏิบัติจากบุคคลหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวหนึ่ง ๆ ของสังคม ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน (สมจิต ตราชู. 2543 :10)

1.5 ความสามารถในการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ทำความเข้าใจกันของมนุษย์ในสังคม เมื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกัน โดยเฉพาะมาทำงานร่วมกัน มนุษย์จำเป็นต้องสื่อความเข้าใจกัน ประสานกันจนสามารถทำงานได้สำเร็จ (สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 112) ผู้บริหารที่ดีต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต้องใช้การสื่อสารเข้าช่วยสร้างความสัมพันธ์ เพราะการติดต่อสื่อสารมีความจำเป็นแก่ชีวิตทั้งในส่วนบุคคลและในระหว่างการทำงาน (บัญชา อึ้งสกุล. 2545 : 29)

แอสเวิร์ท (Ashworth. 2006 : Online) ได้อธิบายว่าการสื่อสารในเรื่องข้อมูล ความคิด การตัดสินใจให้ทันเวลา ชัดเจน และมีรูปแบบหลากหลาย เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและยังมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ชัดเจนและมีประสิทธิผล (Business for Social Responsibility. 2006 : Online) ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนยอมรับศรัทธาหน่วยงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความสุขและปราศจากความกลัว โบคโดนและเอดการ์ (Beaudoin; & Edgar. 2003 : Online) ทำวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ผลการวิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพยาบาลและมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบของชีวิตในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะของงานและการสื่อสาร

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือกความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วม มีความพอเพียงในชีวิต คุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร เป็นตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหาร

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน อาศัยแนวคิดของวัลตัน (Walton. 1974 : 12) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 เรื่อง คือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ในทำนองเดียวกัน ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985 : 199 - 200) ได้อธิบายองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 เรื่อง คล้าย ๆ กับของวัลตัน คือ

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้า 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ลักษณะการบริหารงาน 7) ภาวะอิสระจากงาน 8) ความภูมิใจในองค์กร ส่วนแคสซิโอ (Cascio, 2003 : 27) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เกี่ยวข้องกับการให้โอกาสพนักงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การออกแบบสถานที่ทำงาน และสิ่งที่จำเป็นต่อการสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่พนักงานและการบริหารจัดการ แคสซิโอ ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน ส่วนแรก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 2) การพัฒนาอาชีพ 3) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 4) การสื่อสาร 5) ความเป็นอยู่ที่ดี 6) ความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร 7) ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน 8) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 9) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่วนที่สองได้แก่ 1) ให้พนักงานมีส่วนร่วมเป็นทีม 2) การสั่งงาน การฝึกอบรม การให้การศึกษา และประเมินผล 3) เปิดโอกาสให้มีการร้องทุกข์ 4) มีการจัดประชุม เป็นกลุ่ม 5) มีศูนย์การแพทย์ โปรแกรมสหนาการ 6) โปรแกรม เกษียณสำหรับพนักงาน 7) มีองค์การรักษาความปลอดภัย 8) ค่าจ้างและผลประโยชน์ 9) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและคุณภาพชีวิตของวัลตัน (Walton, 1974 : 12) ฮิวส์และคัมมิง (Huse; & Cummings, 1985 : 199-200) และแคสซิโอ (Casio, 2003 : 27) มาผสมผสานกัน และปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมไทยโดยเลือกกำหนดเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- 2.2 สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย
- 2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 2.5 ลักษณะการบริหารงาน
- 2.6 สังคมสัมพันธ์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของเอเคส (ACAS, 2006 : Online) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยอธิบายว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้นำควรมีลักษณะจงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม และร่วมมือประสานงาน กำหนดวิสัยทัศน์ และสื่อสารให้กับบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังเน้นความรู้และทักษะของผู้นำ การสร้างความไว้วางใจและเปิดเผยจริงใจ กระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรและการนำไปใช้ในการพัฒนางาน ใช้การ

ยืดหยุ่น ซึ่งนำพาบุคลากรไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับแอสเวิร์ท (Ashworth. 2006 : Online) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการตัดสินใจและการสื่อสารข้อมูล ความคิด การตัดสินใจ ได้ทันเวลา ชัดเจนและมีรูปแบบหลากหลาย นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็คือ ทักษะความรู้ความสามารถ (International Labour Organization (1997 : Online) ในทำนองเดียวกัน โลว์ (Lowe. 2001 : Online) ได้เสนอแนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในเรื่องความรู้ ทักษะ การได้รับการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

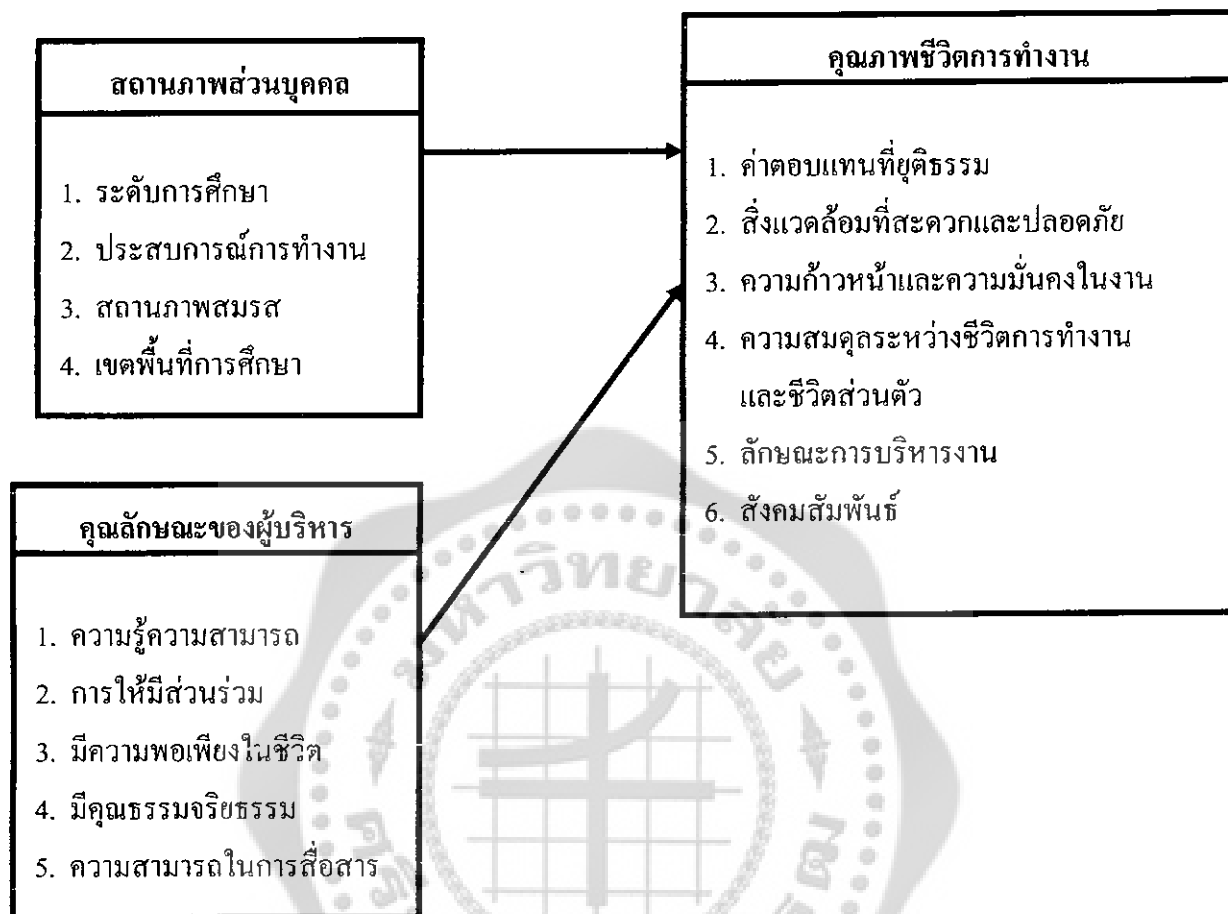
4. สถานภาพส่วนบุคคล ผู้วิจัยเลือกระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา โดยอาศัยผลการวิจัย ดังนี้

เตชิต บรรจงอักษร (2546 : ออนไลน์) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดโรงเรียนรักษาดินแดนพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ วุฒิการศึกษาและจำนวนบุคคลในครอบครัว

สุทัศน์ มหาเทพ (2547 : ออนไลน์) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือบริษัท บิ๊กซี จำกัด พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนในเรื่องสถานภาพสมรสอาศัยแนวคิดจากงานวิจัยของสรารุช เกตานนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ซี.พี. แคปลีกและการตลาด จำกัด พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน

ในเรื่องเขตพื้นที่การศึกษาอาศัยแนวคิดจากงานวิจัยของพรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546 : 83) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า วิศวกรที่ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และจากผลการวิจัยของจันทร์ พักตร์เพียงจันทร์ (2547 : 142) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัันมีวัฒนธรรมแตกต่างกัน

จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา เป็นตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคล



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 คุณลักษณะ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 7 หัวข้อ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดปทุมธานีและเขตพื้นที่การศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร
5. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. สถานภาพส่วนบุคคล
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดปทุมธานีและเขตพื้นที่การศึกษา

ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านใจกลางจังหวัดในเขตอำเภอเมืองปทุมธานีและอำเภอสสามโคก ทำให้พื้นที่ของจังหวัดปทุมธานีถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ผังตะวันตกของจังหวัดหรือบนฝั่งขวาของแม่น้ำเจ้าพระยาได้แก่ พื้นที่ในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว กับพื้นที่บางส่วนของอำเภอเมือง และอำเภอสสามโคก กับฝั่งตะวันออกของจังหวัดหรือบนฝั่งซ้ายของแม่น้ำเจ้าพระยา ได้แก่ พื้นที่อำเภอเมืองบางส่วน อำเภอธัญบุรี อำเภอลองหลวง อำเภอหนองเสือ อำเภอลำลูกกา และบางส่วนของอำเภอสสามโคก (จังหวัดปทุมธานี. 2547 : 34-35)

จังหวัดปทุมธานีมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบทั้งของรัฐบาลและเอกชน โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาในระดับอนุบาลและประถมศึกษา รองลงมาเป็นสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เนื่องจากจังหวัดปทุมธานีตั้งอยู่ใกล้กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา จึงมีสถานศึกษาเปิดสอนในระดับอุดมศึกษามากถึง 14 แห่ง โดยผู้เข้ารับการศึกษานักศึกษาทั้งจากจังหวัดปทุมธานี กรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง นอกจากการศึกษาในระบบแล้ว จังหวัดปทุมธานียังจัดให้มีการศึกษานอกระบบ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ การศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้ารับการศึกษให้แก่ประชาชนที่ไม่สามารถเข้าศึกษาในสถานศึกษาในระบบได้ (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. 2544 : 36) ด้วยเหตุนี้ จังหวัดปทุมธานี จึงได้ชื่อว่า เป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษา

จังหวัดปทุมธานีได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษา วิจัย การพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างความเข้มแข็งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีเป้าประสงค์เป็นเมืองศูนย์กลางทางการศึกษาและพัฒนา เทคโนโลยีและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. 2547 : 45 - 46)

1. สร้างภาคการศึกษาและการพัฒนาเทคโนโลยี
2. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นเมืองศูนย์กลางทางการศึกษาและการพัฒนา เทคโนโลยี
3. สร้างแรงจูงใจและดึงดูดผู้เชี่ยวชาญ (Knowledge worker) ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศมาอยู่ในพื้นที่ เพื่อให้เป็นศูนย์กลางการวิจัยและการพัฒนา (Silicon Valley of Asia)
4. พัฒนาความรู้และการจัดการทางด้านเทคโนโลยี เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในการพัฒนา สินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม
5. เสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการตลาด
6. สร้างภาคีการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงการเรียนรู้แบบบูรณาการ
7. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวิชาการ

ในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน จังหวัดปทุมธานีได้กำหนดการพัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ทรัพยากรมนุษย์ ระบบสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นพันธกิจที่จะต้องดำเนินการ โดยเฉพาะมีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล (จังหวัด ปทุมธานี. 2546 : 36)

นอกเหนือจากนี้แล้วยังให้ความสำคัญด้านการศึกษา จึงเน้นยุทธศาสตร์ด้านการ พัฒนาการศึกษาวัวในลำดับต้น และมีแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการ จัดการศึกษาได้ปฏิรูปการศึกษารั้งใหญ่ตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคม โดยคำนึงถึง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ ได้มาตรฐานและจัดให้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครูอาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูป ระบบบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวง มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการเป็น

หน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2546ข : 3-4)

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้จังหวัดปทุมธานีมี 2 เขตพื้นที่การศึกษา คือ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง และเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2546 : 8) โดยเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี (รัฐบาล) เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวนทั้งหมด 197 แห่ง เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 119 แห่ง แบ่งเป็นขนาดเล็ก 19 แห่ง ขนาดกลาง 65 แห่ง ขนาดใหญ่ 28 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ 7 แห่ง (กลุ่มนโยบายและแผน. 2548 : 1) และเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 78 แห่ง แบ่งเป็นขนาดเล็ก 12 แห่ง ขนาดกลาง 43 แห่ง ขนาดใหญ่ 12 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ 11 แห่ง (กลุ่มนโยบายและแผน. 2548 : 4)

กล่าวโดยสรุป จังหวัดปทุมธานี เป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษา วิจัย และการพัฒนาเทคโนโลยี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และแนวทางการพัฒนาองค์กร โดยส่งเสริมให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึก ภาวะผู้นำภายในองค์กรทุกระดับ พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในระบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ในทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกล่าวถึงในเรื่องต่อไปนี้

2.1.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ กล่าวถึงลำดับขั้นตอนของความ ต้องการของมนุษย์ (Unesco. 2006 : Online) ได้แก่ ความต้องการด้านกายภาพ กล่าวถึงด้านต่อไปนี้ คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านความรักความต้องการด้านการยอมรับ และความต้องการด้านความสำเร็จ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เป็นปัจจัยพื้นฐานของความ ต้องการของมนุษย์ สามารถนำมาเป็นข้อมูลประกอบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้เป็นอย่างดี

2.1.2 ทฤษฎีการบริหารแบบองค์รวม (Holistic management)

การบริหารที่ประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง ผู้นำต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษา ให้ความ อำนวยความสะดวก บริการลูกค้าในการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ ที่ปรึกษาด้านตาของบริษัทรaven (Raven's Eye Consulting. 2006 : Online) เสนอมุมมองของการบริหารแบบองค์รวมในองค์กร โดยผู้นำควรเน้นหลักการ (Principle - centered management) และยังได้นำเสนอแนวคิดโดยระบุคุณลักษณะขององค์กรแบบบูรณาการ 4 ประการ ดังนี้

1. องค์กร คือ องค์กรรวม (Organizations are holistic) องค์กรเป็นภาพใหญ่ "big picture" เน้นจุดประสงค์ในภาพรวม ผู้นำต้องเข้าใจภาพรวมและใช้แรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กร และทำให้แน่ใจว่าองค์กรเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติงาน
2. องค์กร คือ ชีววิทยา (Organizations are ecological) ทุก ๆ สิ่งมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เน้นระบบการทำงานของความคิด
3. องค์กร คือ องค์กรพหุ (Organizations are organic) มีการพัฒนาตามกระบวนการธรรมชาติ องค์กรคล้ายฟาร์ม และจำเป็นต้องให้อาหารเลี้ยงดูแก่สิ่งมีชีวิตให้เจริญเติบโต ออกแบบสภาพแวดล้อมพื้นที่ ควบคุมทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกให้ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพดีตามศักยภาพ
4. องค์กรเน้นประชาชน (Organizations are people-based) จูงใจให้ประชาชนทำงานร่วมกัน กระจายวัตถุประสงค์ โดยถือว่าประชาชนเป็นบุคคลสำคัญอันดับแรก (The people must come first)

นอกจากนี้ที่ปรึกษาด้านตาของบริษัทรaven (Raven's Eye Consulting. 2006 : Online) ยังเสนอแนะว่าผู้นำต้องทำความเข้าใจหลักการ 3 ประการดังนี้ ประการแรก พัฒนาการปฏิบัติงานของส่วนประกอบขององค์กรทั้งหมด ประการที่สอง ติดต่อเชื่อมโยงส่วนประกอบที่สำคัญด้วยความสัมพันธ์เชิงเหตุผล และประการที่สาม เป็นที่ปรึกษาประชาชน เข้าใจบทบาท จูงใจ บริหารให้ประสบความสำเร็จ

การบริหารแบบองค์รวมจึงเป็นกระบวนการความคิดในการบริหารแบบเน้นในภาพรวมขององค์กรและทุกชีวิตในองค์กรทั้งหมด โดยไม่แยกส่วน ไกล่ลัดสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ ของประชาชนทั้งสภาพแวดล้อม ทรัพยากรทั้งหมด เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในองค์กร ให้มีความสุข พัฒนาทักษะสำหรับการดำรงชีวิต วางแผนพัฒนาองค์กร วางแผนพัฒนาผู้นำ สู่มีอาชีพ วางแผนสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี สร้างเครือข่ายให้ความช่วยเหลือในองค์กร ความสัมพันธ์ ความต่อเนื่องในการฝึกอบรมพัฒนา (The Learning and Skills Council. 2006 : Online)

2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตดังต่อไปนี้

2.2.1 เป็นความสนุกสนานและความร่าเริงของชีวิตในด้านความเป็นอยู่ที่ดีและสามารถแก้ปัญหาได้ รวมถึงระดับความสุขของชีวิตที่เต็มเปี่ยม ทั้งด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม และสภาพแวดล้อม (Health Centre. 2006 : Online)

2.2.2 เป็นความรู้สึกที่ดี ความเปี่ยมล้น ความพึงพอใจจากปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อม เป็นความรู้สึกที่สามารถวัดได้ด้วยดัชนีและตัวบ่งชี้ (The Jacksonville Community Council. 2006 : Online)

2.2.3 เป็นระดับของสติปัญญา จิตวิญญาณ เศรษฐกิจ สังคมที่จูงใจให้ชีวิตประสบความสำเร็จ (Voluntary sector. 2006 : Online)

2.2.4 เป็นมาตรฐานของชีวิตและคุณลักษณะและการดำรงชีวิตของมนุษย์ (Tutor net. 2006 : Online)

2.2.5 ความพึงพอใจของแต่ละคน ความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงกายภาพ จิตวิทยา และความเป็นอยู่ของสังคม (Glossary. 2006 : Online)

โดยสรุปแล้วคุณภาพชีวิตหมายถึงคุณลักษณะของมนุษย์ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม จิตใจ รวมทั้งความสามารถในการดำรงชีวิต การปรับตัว การดำเนินชีวิตสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมตามมาตรฐาน

2.3 หลักของคุณภาพชีวิต

วิทยาศาสตร์ช่วยให้มนุษย์เป็นอมตะและมีชีวิตยืนยาว ทำให้เกิดความพึงพอใจในการดำรงชีวิต ชีวิตต้องการความสำเร็จ การยอมรับนับถือ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ลูคัส (Lucas. 2006 : Online) เสนอหลักของคุณภาพชีวิตให้ประสบความสำเร็จดังนี้

1. ความเหมาะสมในการขับเคลื่อน ระบบของความยุ่งยากในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งด้านสุขภาพ จิตใจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ดังนั้น จึงควรสร้างความสมดุลในชีวิต
2. มองโลกในแง่ดี มนุษย์ควรมองโลกในแง่ดีจะช่วยให้ชีวิตมีความสุข
3. ทศนคติที่ดีต่อชีวิต มีทัศนคติทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการใช้ชีวิตอย่างอิสระ
4. ความจำเป็นด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีช่วยให้ชีวิตมีความหมายมากขึ้น ควรใช้อย่างเหมาะสม
5. ความต้องการด้านสังคม การได้รับการยอมรับและการพบปะพูดคุยสังสรรค์กัน
6. ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น ด้านความเป็นอยู่ อาหารการกิน เป็นต้น

หลักของคุณภาพชีวิตจะเกี่ยวข้องกับ การสร้างความสมดุลในชีวิตการมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต การมองโลกในแง่ดี การใช้เทคโนโลยี รวมถึงความต้องการด้านสังคมและการจำเป็นขั้นพื้นฐาน

2.4 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและมีความหมาย เป็นศูนย์กลางของมนุษย์ และสามารถตอบสนองการสร้างสรรค์ ความรัก ความเชื่อของมนุษย์ (Frankl. 1963 : Online) รวมทั้งความต้องการความสุข ทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสภาพแวดล้อม รวมทั้งทำให้เกิดความร่าเริงแจ่มใสในชีวิต (McCall. 1975 : 229 - 248) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต มีสองประการที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์ และความสำเร็จของคุณลักษณะบางประการของมนุษย์ เป็นรูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะ คือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จ (University of Toronto. 2003 : Online) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเป็นอยู่ (Being) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงด้านสุขภาพร่างกาย แรงขับ อารมณ์ เสื้อผ้า สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุมการประเมินตนเอง คุณค่า ความเชื่อและจิตวิญญาณ
2. ความเป็นเจ้าของ (Belonging) หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเชื่อมโยงของบุคคลกับสภาพ เพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคม และกิจกรรมสังคม
3. ความสำเร็จ (Becoming) หมายถึงการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา การพักผ่อนการให้การสนับสนุน การปรับปรุงการพัฒนา การรักษาความรู้และพัฒนาทักษะ

มหาวิทยาลัยโตรอนโต (University of Toronto. 2003 : Online) เปรียบเทียบรูปแบบของคุณภาพชีวิตทั้ง 3 ประการได้ดังนี้

1. ความเป็นอยู่เปรียบกับสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต และอารมณ์ (Being = Healthy)
2. ความเป็นเจ้าของเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว องค์กร หรือชุมชน (Belonging = Valuable)
3. ความสำเร็จเปรียบเทียบกับความรู้ ทักษะ การบรรลุเป้าหมายและความดีเลิศ (Becoming = Knowledgeable and Excellent)

ความสำคัญของชีวิตจะเน้นด้านความเป็นอยู่ที่ดีของชีวิต ความเป็นเจ้าของที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมถึงการทำให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.5 หลักการที่ทำให้ชีวิตประสบผลสำเร็จ

เคอร์ตัส (Kurtus . 2000 : Online) ให้ข้อเสนอแนะความสำเร็จของชีวิต โดยมีความพึงพอใจ ต่อชีวิตทั้งสุขภาพ ความสุข ความเปี่ยมล้นที่คงอยู่ รวมทั้งในด้านต่อไปนี้

1. มีปรัชญาชีวิตทางบวก (Have a positive philosophy) กล่าวคือ มีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีสุขภาพดีทั้ง ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ มีการสื่อสารประสิทธิภาพ แสวงหาความรู้สม่ำเสมอ และประกอบกิจกรรมตามความสนใจ

2. ปฏิบัติตนในแต่ละด้านเป็นอย่างดี (Be good in each) ได้แก่ ชีวิตร่าเริง ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข คิดช่วยเหลือคนอื่น รวมทั้งตนเองทางด้านร่างกายและจิตใจ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ ตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำ ควบคุมอารมณ์ได้ ตระหนักตนเอง ภูมิใจในตนเอง รู้จักให้อภัย ยินดีกับผู้อื่น รักสงบ รู้จักสังเกต กระตือรือร้น มีความสำนึก ยอมรับ นับถือคนอื่น ให้ทุก ๆ คนชนะ อยู่เพื่อวันนี้ คิดดี สร้างสรรค์ ทำแบบต่อเนื่อง มีจุดประสงค์ ช่วยเหลือคน และมุ่งอนาคต

หลักการที่ทำให้ชีวิตประสบผลสำเร็จจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์และสังคม อีกทั้งความมุ่งมั่น การมีเป้าหมายของชีวิต การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนการช่วยเหลือสังคมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอีกด้วย ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดด้านคุณภาพชีวิตเป็นพื้นฐานในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในอันดับต่อไป

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในต้นปี ค.ศ.20 หลักทางด้านจิตวิทยาเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการ โดยประยุกต์ในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของมนุษย์ เทเลอร์ (Taylor) เป็นบุคคลแรกในการพยายามจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของมนุษย์เพื่อปรับปรุงผลผลิต โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

1. ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาตามลำดับ
2. ใช้การอบรมเฉพาะแต่ละปัญหา โดยมีการวัดและประเมินผลเพื่อให้มีการแข่งขัน

ระหว่างบุคลากร

3. บุคลากรได้รับการเรียนรู้และตัดสินใจว่าจะทำอะไรอย่างไร
4. บุคลากรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อมาเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เน้นการออกแบบงานตรงกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร สามารถ

ช่วยให้ปรับปรุงผลผลิตการทำงาน เพราะพนักงานมีความพึงพอใจงานอย่างมากและมีการให้รางวัลในการปฏิบัติงานทำให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ

เฮอริซเบิร์ก (Herzberg, 2005 : Online) ได้เสนอองค์ประกอบการใช้แรงจูงใจซึ่งได้สรุปไว้ว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของอาชีพ นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการใช้แรงจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับด้านจิตวิทยา เน้นความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร ความใกล้ชิดตัวพัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวบรวมและสรุปได้ต่อไปนี้

วัลตัน (Walton, 1974 : Online) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการและความปรารถนาของบุคลากร โดยศึกษาคุณลักษณะบุคลากรและแนวทางในการทำงานของแต่ละคน รวมถึงสภาพตัวบุคคลหรือสังคมในการดำเนินงานให้งานประสบผลสำเร็จ สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

บลูสโตน (Bluestone, 1977 : 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในองค์กร รวมถึงการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการมีประชาธิปไตยในการทำงาน มีกระบวนการปรับปรุง

ประสิทธิผลขององค์การอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การในทุก ระดับ นำ ความรู้ ความสามารถ สถิติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะต่างๆ มาใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรในองค์การได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น และพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ขึ้น ตามลำดับ

ลูธาน และเดวิส (Luthan; & Davis. 1989 : 387-388) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ รวมถึง การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพขององค์การ การสื่อสารแบบเปิด ระบบการให้ รางวัลที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงาน ประสิทธิภาพของการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาทักษะของบุคลากรในการทำงาน

แคสซิโอ (Cascio. 1998 : 18-19) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานโดย แบ่งออกเป็นสองส่วน ส่วนหนึ่งหมายถึงการกำหนดเงื่อนไขสภาพแวดล้อมตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ และการปฏิบัติงานในองค์การซึ่งได้แก่การสนับสนุนจากภายในองค์การ ทั้งการให้ คำปรึกษาและนิเทศ ความใกล้ชิดกับบุคลากร ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการให้ โอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนเน้น การทำงานร่วมกัน

ยาดด์ และ วาร์ (Wyatt; & Wah. 2001: Online) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานไว้ในมุมมองหลากหลาย ทั้งด้านการจัดสภาพบรรยากาศแวดล้อมในการทำงาน การเสริมสร้าง บรรยากาศแบบประชาธิปไตย การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร การใช้ทฤษฎี ทางจิตวิทยาในการบริหาร การให้การนิเทศ การฝึกอบรม รวมทั้งการใช้ยุทธศาสตร์ของผู้นำ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การมีประสิทธิผล คุณภาพชีวิตใน การทำงานเน้นการขับเคลื่อน วิธีการสอดแทรกในองค์การ และรูปแบบในการพัฒนาความรู้สึกร และอารมณ์ของพนักงาน

สถาบันธุรกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Business for Social Responsibility. 2006 : Online) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงความสมดุลระหว่าง ความต้องการในการทำงานของพนักงาน ความสนใจภายนอกหรือความกดดัน เป็นสภาพ อันมั่นคงด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมในการร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเน้นความต้องการ และความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

สแตทแพค (Statpac. 2006 : Online) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับมนุษย์ในการทำงานโดยมีเป้าหมายในการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงความ พึงพอใจของพนักงาน โดยเพิ่มคุณภาพด้านอารมณ์ตามความต้องการของ พนักงาน สร้างบรรยากาศแห่งประชาธิปไตย ใช้หลักการมีส่วนร่วม เพิ่มพลังอำนาจในการ

ทำงานโดยกระจายความรู้สึก ความคิด และการกำหนดวัตถุประสงค์และการตัดสินใจแก่พนักงาน

องค์กรความร่วมมือด้านทันตกรรมแห่งสหรัฐอเมริกา (American Dental Partners. 2006 : Online) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นการฟูมฟักของผู้นำในองค์กรเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน โดยให้รางวัลในการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม สร้างสภาพแวดล้อมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและคุ้มค่า ทำให้เกิดการยอมรับนับถือตนเอง รวมทั้งพัฒนานวัตกรรม บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยฝึกอบรมตามความต้องการ อำนวยความสะดวก สร้างองค์กรที่ทันสมัยและทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างดีเลิศ

มอรินและมอริน (Morin; & Morin. 2006 : Online) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นโครงสร้างและรูปแบบที่มีหลายมิติ ทั้งด้านความพึงพอใจของชีวิตในการทำงาน ด้านชีวิตในการทำงานที่สมดุล ด้านความเป็นเจ้าของในการทำงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม ด้านชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่าและการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น

สรุปแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของแต่ละคน เป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงาน เป็นความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จาก ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวก และปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์ เป็นต้น

3.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อสามารถศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างชัดเจน ผู้วิจัยได้รวบรวมลักษณะขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานตามองค์ประกอบของวัลตัน (Walton. 1974 : 12) โดยวัลตันอธิบายองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensating) เป็นการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) เป็นการให้บุคคลมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) เป็นความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) เป็นนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) เป็นการกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) เป็นการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของวัลตัน ให้ความสำคัญของค่าตอบแทนที่ยุติธรรมไว้เป็นอันดับต้น รองลงมาเป็นสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปของความมั่นคงในงาน การบูรณาการสังคม การใช้หลักของประชาธิปไตยในรูปธรรมนูญองค์กร ตลอดจนการใช้ชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985 : 199-200) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ มี 8 เรื่องคล้าย ๆ กับของวัลตัน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ งานท้าทาย งานที่มีความสำคัญ เป็นต้น

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่างค์กรอำนวยการนโยบายและรับผิดชอบต่อสังคม

จะเห็นได้ว่า ฮิวส์และคัมมิงจะพูดถึงความภูมิใจในองค์กร ส่วนวัลตันไม่ได้กล่าวถึง แต่จะกล่าวถึงการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมแทน ในทำนองเดียวกันนักการศึกษาไทยได้อธิบายไว้อย่างละเอียดถึงองค์ประกอบสาระสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ประการ มีดังนี้ (บุญแสง ชีระภากร. 2533 : 5-12)

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) พิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal pay for equal work) ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่มีใช้เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ซึ่งถือเป็นส่วนที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปสงค์มาก การสร้างความพึงพอใจแก่ตัวบุคลากร บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพ

ในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร การจัดให้มีสภาพแวดล้อมปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (Job security) ความมั่นคงในที่นี้หมายถึง ด้านการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง ความมั่นคงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จึงเกิดความเฉื่อยในการทำงาน เพราะถือว่าไม่ถูกเลิกจ้าง ถ้าไม่ทำความผิตรายแรง บางครั้งการสร้างความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลายเป็นผลเสียแก่องค์กร

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับ ถ้าพิจารณาด้านจิตวิทยาและด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี แง่จิตวิทยาการอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างเสรีภายใต้ขอบเขตของกฎหมายจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองขึ้น เกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ถ้าสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้วจะสร้างประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการสังคม (Social integration) เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบทางการมักจะไม่ใช่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนในด้านความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรที่มีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตาม

กฎระเบียบมักจะล่าช้า เมื่อนำรูปแบบความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรมีความคล่องตัวขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อม ๆ กันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือแต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็น หรือ มอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทาง

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) เป็นการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกัน เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีการโต้เถียงกันขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานก็จะทำให้การมีส่วนร่วมมากขึ้น ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถือได้ว่าเป็นความต้องการหนึ่งของมนุษย์ทุกคน ช่วยเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจมากขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนต้องการมีเวลาพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่าง ซึ่งอาจจะมียุ่ระยะเวลาสั้น ๆ ระหว่างการทำงาน ตลอดจนวันหยุดตามปกติ ประจําสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดในช่วงเวลาว่าง จะช่วยให้ทุกคนละจากงาน ไม่ได้ทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุญแสง ชีระภากร นั้นมีข้อแตกต่างกับคนอื่นตรงที่ เน้นการมีส่วนร่วมกับองค์กร และที่สำคัญการให้บุคลากรมีเสรีภาพในการเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร

เบอร์นาดินและรัสเซล (Bernadin; & Russel. 1998 : 520-521) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเน้นการฝึกอบรมให้พนักงานและการใช้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ คือ

1. สภาพการทำงาน ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. การใช้หลักประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลาย ๆ ด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

บรูซ และแบลคเบอร์น (Bruce; & Blackburn. 1992 : 16 -17) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
 3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
 5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
 6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
 7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
 8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- บรูซ และแบลคเบอร์น กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น คือในเรื่องการยอมรับทางสังคม โดยเน้นความภูมิใจในการทำงานและได้รับการยอมรับในสังคม

แอสเวิร์ท (Ashworth. 2006 : Online) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ การให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่บุคลากร การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม บรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการพัฒนาบุคลากร แนวคิดของแอสเวิร์ทกล่าวถึงองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น ได้แก่ การให้ความเสมอภาคและยุติธรรมแก่บุคลากรและบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ

เอแคส (ACAS. 2006 : Online) เสนอองค์ประกอบที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างระบบการทำงานและเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. ปรัชญาขององค์การและค่านิยม
2. รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
3. โครงสร้างองค์การแนวราบ
4. การออกแบบงานและโครงสร้างของงาน
5. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
6. การเชื่อมโยงในการแก้ปัญหา
7. ยุทธศาสตร์การให้รางวัล
8. การเลือกกระบวนการทำงานที่เน้นทัศนคติของแต่ละคน รวมทั้งคุณลักษณะของ

บุคลากร

9. การฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมคุณภาพชีวิต
10. การพัฒนาการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ

โดยเฉพาะวัฒนธรรมคุณภาพชีวิตการทำงาน เอแคล์ได้เปรียบเทียบกับวัฒนธรรมควบคุมดังนี้
ตาราง 1 เปรียบเทียบวัฒนธรรมควบคุมกับวัฒนธรรมคุณภาพชีวิต

วัฒนธรรมควบคุม	วัฒนธรรมคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. เน้นกฎเกณฑ์ และกระบวนการ	1. เน้นค่านิยมและพันธกิจ
2. ควบคุมกระบวนการ	2. มุ่งมั่น และสร้างความผูกพัน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย
3. รวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจ	3. อำนาจและการตัดสินใจสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง
4. ควบคุมจากผู้นำสูงสุด	4. ผู้นำใช้การมีส่วนร่วมและอิทธิพล
5. กดดันแต่ละคน	5. ให้ความไว้วางใจ
6. ขับเคลื่อนระบบและหาหนทางที่ดีที่สุดเพียง ทางเดียว	6. ระบบเปิด พัฒนาการค้นหาหนทางอย่างเหมาะสม
7. ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอันดับสองรองจากการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์	7. มนุษย์มีความสำคัญเป็นอันดับแรก พร้อมกับการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์
8. มุ่งภายในองค์กร ปัญหาที่มีขอบเขต แก้ปัญหาความขัดแย้ง	8. มุ่งภายนอก นำการตลาด ไกล่ลึงลูกค้าและสภาพแวดล้อม

ที่มา : ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service. 2000. Elements of Quality of Working Life Strategy : Online.

เอแควสเน้นระบบการทำงานโดยนำเสนอการปรับปรุงวัฒนธรรมคุณภาพชีวิตการทำงาน จัดว่าเป็นแนวคิดใหม่และสำคัญ นับว่าสอดคล้องกับการปรับปรุงกระบวนการได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในด้านการปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานนั้น ลูทานและเดวิส (Luthan; & Davis. 1995 : Online) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องบรรยากาศในการทำงานมี 2 ด้าน ดังนี้ เกี่ยวกับผลกระทบของงานต่อบุคลากร และประสิทธิผลขององค์กร และด้านความคิดในแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

ยาดต์และวาร์ (Wyatt; & Wah. 2001 : Online) วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกเป็นองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและองค์ประกอบด้านสวัสดิภาพของพนักงาน ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน		
การศึกษา	ประเภทขององค์ประกอบ	
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สวัสดิภาพของพนักงาน
Cooper (1980)	ประชาธิปไตย	ความเสมอภาคและความมั่นคง
Delamotte & Takezawa (1984)	บริหารการทำงานที่ท้าทาย เน้นเป้าหมาย อิทธิพลในการตัดสินใจ	---
Davis (1983)	เน้นการปฏิบัติงานและการนิเทศ สนับสนุนทรัพยากร	จ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม
Kahn (1981)	สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน บริบทขององค์กร	อำนาจและการควบคุม สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าจ้าง
Kaira & Chosh (1984)	สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การทำงานสม่ำเสมอ ไม่หยุดไม่ลา	สวัสดิภาพพนักงานและความ ปลอดภัยในการทำงาน
Kirkman (1981)	การขับเคลื่อนงาน ปริมาณและคุณภาพของเวลาว่างที่ สร้างโดยระบบงาน	การจ่ายค่าตอบแทน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน		
การศึกษา	ประเภทขององค์ประกอบ	
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สวัสดิภาพของพนักงาน
Lippitt & Rumley (1977)	สภาพแวดล้อมขององค์การ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ รูปแบบของงาน	ความสัมพันธ์ทางสังคมและสุขภาพ
Macarov (1951)	โอกาสและความก้าวหน้า	การเลื่อนตำแหน่ง
Meta (1982)	---	ความมั่นคงในงาน
Mirvis & Lawler (1980)	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สวัสดิภาพของการทำงาน
Walton (1974)	สภาพการทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัย โอกาสที่ใช้ความสามารถในอนาคต ความก้าวหน้า ประชาธิปไตย ความเกี่ยวข้องกับสังคม	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การบูรณาการสังคม

ที่มา : Wyatt, T. A.; & Wah, C. Y. (2001). Perceptions of QWL : A Study of Singapore an Employee Development. Online.

ยาตต์และวาท์ได้วิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจน และนำเสนอในสองลักษณะได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งความก้าวหน้า ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมประชาธิปไตย การมีอิทธิพลและการตัดสินใจ และสวัสดิภาพของพนักงาน ทั้งค่าตอบแทน การเข้ากับสังคม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

แคสซิโอ (Cascio. 2003 : 27-28) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานมีสองความหมายส่วนแรกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในองค์การ ส่วนที่สองเน้นการพัฒนาและการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นการสนับสนุนจากภายในองค์การ ทั้งด้านนโยบาย การให้คำปรึกษา ความใกล้ชิดกับบุคลากร องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
3. ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
4. ความเป็นอยู่ที่ดี
5. การสื่อสาร

6. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

7. การพัฒนาสู่มืออาชีพ

8. การมีส่วนร่วมของบุคลากร

9. ความภูมิใจสุขใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของแคลซีไอสังเกตได้ว่า นำเสนอองค์ประกอบที่แตกต่างจากคนอื่นในส่วนสำคัญ ได้แก่ การสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง และการพัฒนาสู่มืออาชีพ

ดราฟและคอสเซน (Drafke; & Kossen. 2002 : Online) เสนอองค์ประกอบที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึงค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นที่พนักงานได้รับอย่างเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน

2. สภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัย หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอิสระปราศจากความรุนแรง ที่ทำให้บุคลากรเจ็บป่วยหรือไม่สบาย

3. โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน หมายถึงความสัมพันธ์กับการยอมรับนับถือตนเอง พันธะสัญญาที่พนักงานสามารถพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ รวมถึงความใกล้ชิดและการทำทนาย

4. โอกาสความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง หมายถึงโอกาสของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงรายได้ที่มั่นคงและแน่นอน

5. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หมายถึง บุคลากรรู้สึกเป็นทีมงานและผู้แทนของกลุ่มหรือองค์การ มีส่วนร่วมการทำงาน ให้เกิดความสำเร็จขององค์การ

6. สิทธิของบุคลากร หมายถึง รางวัล สวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง

7. ความสมดุลในการทำงานกับชีวิตตามปกติ หมายถึง การบริหารเวลาในดำรงชีวิตครอบครัวกับการทำงานอย่างสมดุล

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของบุคลากรที่สัมพันธ์กับกิจกรรมทางสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานในหน้าที่

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของดราฟและคอสเซน มีความใกล้เคียงกับวัลตันและบุคคลอื่น โดยเน้นในด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิต และการบูรณาการสังคม เป็นต้น

กองสวัสดิการแรงงาน (2547 : 18 -19) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรคำนึงถึง 4 เรื่องดังนี้

1. สุขภาพทางกาย (Physical well-being) พนักงานต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม สวัสดิการสำหรับสุขภาพพลานามัยสำหรับพนักงาน

2. สุขภาพทางอารมณ์ (Emotional well - being) มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่หงุดหงิด ไม่โหยง โวยวาย ไม่วิตกกังวล นั้นหมายความว่าหน่วยงานมีการใช้เวลาพักผ่อน มีสันทนาการ ให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวพนักงาน

3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ (Spiritual well - being) รู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจชีวิตของตน ครอบครัวสังคมตามที่เป็นอยู่ เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาพทางสังคม (Social well - being) เป็นการได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป อันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว จึงเป็นผู้เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้พนักงานมีสุขภาพทางสังคม จึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหรือยกระดับชีวิตของเพื่อนพนักงานระดับเดียวกัน

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของวัลตัน (Walton. 1974 : 12) ฮิวส์และคัมมิง (Huse; & Cummings. 1985 : 199 - 200) และแคสซิโอ (Cascio. 2003 : 27-28) มาผสมผสานกันเป็นตัวแปร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญมี 6 ด้านดังนี้ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหาร และสังคมสัมพันธ์ ในรายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละด้านจะนำเสนอต่อไป

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์จะเน้นความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการทางกายภาพสูง โดยเฉพาะค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะช่วยส่งเสริมให้มนุษย์ทำงานตอบสนองหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ ของการจ่ายเงินหรือรางวัลให้แก่พนักงานที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2545 : 236 -243)

เสนาะ ดิยาวีและชนินทร์ ชุณหพันธุ์รักษ์ (2544. : 195 - 196) กล่าวถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของค่าตอบแทนไว้ว่า เพื่อดึงดูดบุคลากรหรือชักชวนให้บุคลากรเข้ามาร่วมงานกับองค์การ เพื่อดึงดูดใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

1.1 ประเภทของค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

ประเภทของค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เสนาะ ดิเยอร์ และคนอื่น ๆ (2544 : 65 - 68) ได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

1. รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เงินเป็นปัจจัยสำคัญเบื้องต้นสำหรับการจูงใจภายนอก เงินสามารถจูงใจให้บุคลากรดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ สามารถเปลี่ยนวิถีชีวิต เปลี่ยนฐานะอาชีพให้เกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการประกอบอาชีพ ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน จำแนกได้ดังนี้ เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งโบนัส และค่าคอมมิชชั่น (Commission) และส่วนแบ่งกำไร นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ เช่น ค่าส่วนแบ่งรายได้ ค่าตอบแทนสำหรับความรู้หรือทักษะต่าง ๆ

2. รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน รางวัลตอบแทนประเภทนี้ไม่ใช่ตัวเงินให้แก่บุคลากร แต่เป็นการจัดสภาพแวดล้อมของงานเพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้แก่บุคลากร สามารถแบ่งออกเป็นลักษณะดังนี้

1) รางวัลที่มีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การอนุญาตให้ลาพักร้อนและพักผ่อนประจำปี การกำหนดให้มีวันหยุดเนื่องในโอกาสต่าง ๆ รวมถึงการหยุดพักระหว่างทำงาน

2) รางวัลตอบแทนในรูปของสภาพการทำงาน โดยจะเน้นสำหรับบุคคลในระดับบริหารงาน เพื่อจูงใจให้การทำงานเกิดความพึงพอใจ อาทิ การจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความสะดวกสบาย การให้ค่าตอบแทนที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ เช่น การจัดโต๊ะทำงานที่มีความพร้อมสวยงาม มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ใช้ส่วนตัว มีห้องทำงานเฉพาะ รวมทั้งการให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและการแสดงออกในการรับรู้ในผลงาน เช่น การชมเชย และการให้รางวัลต่าง ๆ เป็นต้น

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินยังเรียกชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า ค่าตอบแทนทางอ้อมซึ่งเป็นค่าตอบแทนนอกเหนือในรูปจากเงิน เป็นการให้ประโยชน์และการบริการแก่พนักงานหรือบุคลากร เสนาะ ดิเยอร์และคนอื่น ๆ (2544 : 32) ให้หลักการของค่าตอบแทนทางอ้อม ดังนี้ หลักตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร หลักตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ หลักความสม่ำเสมอ หลักความสามารถในการจ่ายและการประหยัด หลักความเสมอภาค หลักความสะดวกในการปฏิบัติ หลักการของการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมนับว่าเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งที่สนับสนุนให้การจ่ายค่าตอบแทนเป็นธรรมยิ่งขึ้น

1.2 ประเภทของสวัสดิการ

ค่าตอบแทนนอกจากจะเป็นในรูปของตัวเงินแล้ว ค่าตอบแทนยังมีลักษณะเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ญัตติพันธ์ เชจรณ์นท์ (2545 : 241 - 242) กล่าวถึงประเภทของสวัสดิการดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพ
 2. บริการด้านความปลอดภัย
 3. บริการด้านความมั่นคง
 4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้อนุญาต
 5. บริการด้านการศึกษา
 6. บริการด้านเศรษฐกิจ
 7. บริการนันทนาการ
 8. บริการให้คำปรึกษา
 9. โบนัสและสวัสดิการ
 10. บริการอื่น ๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร เป็นต้น
- การจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและหลากหลายนับว่ามีความสำคัญ เพราะจะ

ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานแก่บุคลากรเป็นอย่างดี

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทน

ณัฐพันธ์ เชจรณ์นท์ (2545 : 217 -219) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทนมี 2 ลักษณะได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานและปัจจัยสภาพแวดล้อม

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานได้แก่ งานเปรียบเทียบที่มีความยุติธรรมตามหลักที่ว่า งานเท่ากันจ่ายเท่ากัน ผลการปฏิบัติงาน ความอาวุโส ประสบการณ์และความสามารถ
 2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม รวมถึงระดับค่าจ้างทั่วไป ศักยภาพในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร ค่าครองชีพ สภาพแรงงาน อิทธิพลของนโยบายรัฐบาล เป็นต้น
- การจ่ายค่าตอบแทนพิจารณาความแตกต่างกัน ระหว่างวิธีการจ่ายตามทักษะ ความชำนาญและวิธีจ่ายตามพื้นฐานของงานโดยการประเมินค่าของงานดังนี้ (สมชาย หิรัญกิตติ. 2542 : 258)

1. จ่ายตามพื้นฐานของงาน พนักงานจะได้รับการจ่ายค่าตอบแทนตามงานไม่ว่าจะพัฒนาความสามารถหรือไม่ วิธีการจ่ายตามทักษะความชำนาญงานจะไม่ผูกติดกับงานแต่จะขึ้นอยู่กับความชำนาญงาน
 2. ความเป็นผู้มีอาวุโส การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีการจ่ายตามพื้นฐานของงานมักผูกติดกับเวลาที่อยู่ในระดับชั้นหรืออาวุโส ส่วนระบบวิธีการจ่ายตามทักษะความชำนาญงานจะใช้เวลาชำนาญงานไม่คำนึงถึงอาวุโสหรือระยะเวลา
 3. โอกาสความก้าวหน้า ด้วยระบบวิธีการจ่ายค่าจ้างตามทักษะความชำนาญงานทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าวิธีการจ่ายตามพื้นฐานของงาน
- โดยสรุปแล้วค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจะเกี่ยวข้องกับการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพตลอดจนภาวะ

เงินเพื่อ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ มีทั้งลักษณะที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน และถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย เพราะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ทำให้มีสุขภาพกายและจิตดี ทำงานอย่างไม่เคร่งเครียด ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหาทางป้องกันสภาพแวดล้อมที่เป็นภัยต่อสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

เสนาะ ดิยาวี และจีระ ประทีป (2544 : 11 - 22) เสนอเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นภัยต่อสุขภาพและความปลอดภัย ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อุณหภูมิ แสงสว่าง ความสั่นสะเทือน เสียง และอากาศ เป็นต้น
2. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ ได้แก่ สภาพการทำงานที่แออัดคับแคบ ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น เชื้อไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา เป็นต้น
3. สิ่งแวดล้อมทางเคมี ได้แก่ ภาวะมลพิษ เช่น แก๊ส เขม่า คาร์บอนไฟ ผุ่น โลหะ สารเคมี เป็นต้น
4. สิ่งแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาพที่คนสร้างขึ้นมาจากการดำรงชีวิต เช่น การต่อสู้เพื่อความอยู่รอด การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การดิ้นรนให้ช่วยเหลือตนเอง เป็นต้น

นอกจากนี้ วิมล เหมือนคิด (2537 : 151-155) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ งบประมาณ ประวัติขององค์การ การบริการและผลผลิตขององค์การ เป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดการตัดสินใจ จุดเด่นขององค์การ มาตรฐานขององค์การ เป็นต้น

3. ด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ การควบคุมองค์การ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ความร่วมมือประสานงาน การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การเข้าสังคมและการเรียนรู้ทางสังคมการให้รางวัล การตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ

4. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ ลักษณะของห้องทำงานอุปกรณ์ที่ใช้ป้องกันอุบัติเหตุ สถานที่ตั้งขององค์การ ความแปรปรวนของสิ่งแวดล้อม ความต้องการของการตลาด ความกดดันจากสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

5. ด้านค่านิยมและบรรทัดฐาน ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ การปฏิบัติตามความมีเหตุผล กระบวนการดำเนินงานและพฤติกรรม การติดต่อประสานงานในองค์การ ความซื่อสัตย์ของบุคลากรในองค์การ

ปัจจัยทั้ง 5 ด้านดังกล่าว ถ้าผู้บริหารได้มีการวางแผนจัดเตรียมความพร้อมไว้ อย่างครบครันจะช่วยทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

นอกจากนี้ วรรณกร แสงมณี (2547 : 12-13) กล่าวถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีดังนี้

1. ลักษณะที่ตั้งของหน่วยงานที่มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดการศึกษาศึกษาของบุคลากรพฤติกรรมของบุคลากรในสังคมรวมทั้งกฎหมาย การเมือง เศรษฐกิจแตกต่างกัน
2. ภาวะการแข่งขันของระบบที่ต่างกัน ทั้งรัฐบาลและเอกชนจะมีลักษณะแตกต่างกัน

จากข้อสังเกตดังกล่าวผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างดี ขณะเดียวกันผู้บริหารต้องมีความสำนึกในหน้าที่และการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารควรดำเนินงานดังนี้ (อำนวย แสงสว่าง. 2544 : 232 - 233)

1. จัดให้มีการกำหนดนโยบายที่ทำงานด้วยความปลอดภัยและนำไปสู่การปฏิบัติจริง
2. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความพร้อมและสมบูรณ์ ทั้งอาคารสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ และบุคลากรเพียงพอในการทำงาน
3. จัดให้มีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการทำงานด้วยความปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
4. จัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่บุคลากรทั้งองค์การ ทุกระดับ ทุกคนเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรในเวลาเกิดอุบัติเหตุ
5. ส่งเสริมการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติตามกฎด้วยความปลอดภัย
6. มีการรายงานในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุและวางแผนป้องกันแก้ไข รวมทั้งแก้ปัญหาให้ทันทั่วทั้ง

นอกจากผู้บริหารจะให้นโยบายและจัดให้มีสวัสดิการและสภาพแวดล้อมดังกล่าวแล้วองค์การควรจัดเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยอีกด้วย สมชาย หิรัญภิตติ (2542 : 326 - 327) เสนอแนะให้องค์การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐานระดับหัวหน้างาน และระดับผู้บริหาร โดยมีหน้าที่ดังนี้

ระดับพื้นฐานมีหน้าที่ดังนี้ แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง มาตรฐาน ความปลอดภัย สํารวจสภาพการทำงานและรายงานสภาพความปลอดภัย ตลอดจนเสนอแนะการแก้ไขปัญหารายงานการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยของพนักงาน อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการรักษาความปลอดภัย

ระดับหัวหน้ามีหน้าที่ดังนี้ กำกับดูแลลูกจ้างในหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มาตรฐานความปลอดภัย สนับสนุนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องในหน่วยที่ รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ตรวจสอบสภาพการทำงาน เครื่องจักร เครื่องมือให้อยู่ใน สภาพเรียบร้อยตรวจสอบสาเหตุการประสบอันตราย ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมความปลอดภัย

ระดับผู้บริหารมีหน้าที่ดังนี้ กำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ทำงานระดับพื้นฐาน ระดับ หัวหน้า ระดับวิชาชีพ ให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มาตรฐานความปลอดภัย ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมความปลอดภัย

นอกจากจะจัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยแล้ว ผู้เกี่ยวข้องควร วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ แก่บุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลวางแผน แก้ไข ปัญหาสืบไป สมชาย หิรัญภิตติ (2542 : 330-331) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุมีดังนี้

1. สภาพที่ไม่ปลอดภัยและปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น การใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง เครื่องมือชำรุด ขั้นตอนในการทำงานที่เป็นอันตราย เป็นต้น สำหรับ ปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ได้แก่ ประเภทของงานที่ทำ ตารางเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางจิตใจ เป็นต้น

2. การประมาทเลินเล่อ เช่น การทำงานช้าเกินไป เร็วเกินไป การแก้ไขดัดแปลง ความไม่ตั้งใจในการทำงาน นิสัยการทำงาน พฤติกรรมชอบเสี่ยง เป็นต้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 255 - 257) เพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุของ อุบัติเหตุดังนี้ แสงสว่างที่มากหรือน้อยเกินไปในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิที่แตกต่างกัน เสี่ยงที่มี ระดับแตกต่างกัน สิ่งที่ไม่เหมาะสม บรรยากาศในการทำงาน และยังได้เสนอแนะแนวทางการ ป้องกันอุบัติเหตุ ดังนี้ วิเคราะห์สาเหตุของอุบัติเหตุ การลดสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย การลด การกระทำที่ไม่ปลอดภัย ส่งเสริมแนวความคิดด้านการป้องกัน

แนวทางการป้องกันภัยอุบัติเหตุของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ เน้นการวิเคราะห์ หาสาเหตุการลดความเสี่ยงและการส่งเสริมการป้องกัน

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 307 - 308) เสนอหลักความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. หลักความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

- 1.1 จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด
- 1.2 วิธีการทำงานต้องถือปฏิบัติตาม หากไม่เข้าใจต้องสอบถามทันที
- 1.3 ใช้เครื่องมือให้ถูกวิธี ถูกขนาดและถูกกับการใช้งาน

1.4 จัดงานให้ถูกกฎระเบียบขององค์การและใช้เครื่องป้องกันอันตรายทุกครั้งในการปฏิบัติงาน

1.5 หลีกเลี่ยงการใช้อุปกรณ์เครื่องมือหรือเครื่องจักรที่ชำรุดหรือที่อยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสม

2. หลีกเลี่ยงเมื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

2.1 ใช้เครื่องจักรได้เฉพาะผู้ที่มีอำนาจหน้าที่เท่านั้น

2.2 ก่อนใช้เครื่องจักรต้องแน่ใจว่ามีเครื่องป้องกันอันตรายติดอยู่

2.3 หากต้องการทำความสะอาดหรือปรับแต่งเครื่องจักรต้องให้เครื่องจักร

หยุดเสียก่อน

2.4 อย่าปล่อยให้เครื่องจักรทำงานตามลำพัง

2.5 การทำงานควรสวมแว่นป้องกัน

2.6 รักษาเครื่องจักรให้สะอาดอยู่เสมอ

สำหรับแนวทางการป้องกันของบรรยงค์ โตจินดา ให้ความสำคัญของหลักความปลอดภัยในการทำงานและหลักทั่วไปของการปฏิบัติเครื่องจักร โดยเน้นการปฏิบัติตามกฎกติกาอย่างเคร่งครัด

อนุวัตร หอมรสสุคนธ์ (2548 : 68) เสนอแนะการสร้างความปลอดภัยในการทำงานมีแนวทางดังนี้

1. ต้องให้ความรู้หรือการฝึกอบรม เกี่ยวกับความปลอดภัยแก่พนักงานทุกระดับชั้น
2. สร้างทัศนคติใหม่ ๆ ให้พนักงานทุกระดับ โดยเน้นเรื่องความปลอดภัยทั้งด้านการป้องกันแก้ไข และความใส่ใจ
3. จัดตั้งทีมงานความปลอดภัย
4. มีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ

อนุวัตร หอมรสสุคนธ์ ให้ความสำคัญของการดูแลความปลอดภัยโดยการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน โดยให้การฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การรักษาความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรวางแผนป้องกันไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีมาตรการในการดำเนินงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างถูกวิธี

เสนาะ ดิยาวี และจีระ ประทีป (2544 : 14 - 15) เสนอแนะปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานไว้ดังนี้ ได้แก่ ลักษณะงาน ทัศนคติของบุคลากร นโยบายรัฐบาลสหภาพแรงงาน ทัศนคติของฝ่ายบริหาร และสภาพทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญและมีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยมีทั้งลักษณะงาน ทักษะคติของบุคลากร นโยบายรัฐบาล ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญและวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและความปลอดภัยจัดว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สมควรส่งเสริมและมีการวางแผนสิ่งแวดล้อมและจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัยเป็นอย่างดี ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการป้องกันสุขภาพในระหว่างการทำงาน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเกี่ยวข้องกับความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก

วรนาถ แสงมณี (2547 : 3) กล่าวถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรมีดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน (Job analysis) และการออกแบบงาน (Job design)
2. การวางแผนกำลังคน (Man power planning) และการสรรหา (Recruitment)
3. การสัมภาษณ์และการคัดเลือก (Interviewing and selection)
4. การบรรจุพนักงาน (Staffing)
5. การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (Orientation) และการฝึกอบรมพัฒนา (Training and development)
6. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Compensation)
7. การจัดสิ่งจูงใจ (Incentives) และผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits)
8. การประเมินผลงาน (Appraising performance)
9. หาวิธีจูงใจหรือกระตุ้นพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ (Motivation)
10. สื่อความเพื่อความเข้าใจ (Face to face communication) รวมถึงการให้ปรึกษา (Counseling)
11. การรักษาพนักงาน (Maintenance) การให้ความสำคัญด้านการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย

การบริหารบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับการบรรจุ สรรหา การพัฒนาบุคลากรและจิตใจ ให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ รวมถึงการรักษาบุคลากรอีกด้วย นอกจากนี้ วรนาถ แสงมณี (2547 : 11 - 14) เสนอแนะวิธีการพัฒนาพนักงานดังนี้

1. การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการหมุนเวียนการทำงานของพนักงาน ไปสู่งานใหม่ ตำแหน่งใหม่ เพื่อให้เรียนรู้ประสบการณ์หลาย ๆ ด้าน
2. การให้ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วย (Assistant to position) ใช้อับพนักงานผู้มี ศักยภาพสูง ให้โอกาสในการทำงานที่มีเหตุผลและความจำเป็น สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ
3. การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ (Committee assignment) เป็นการให้โอกาส สำหรับพนักงานในการร่วมในการตัดสินใจ
4. การบรรยายและการประชุมสัมมนา (Lecture courses and seminars) ให้ บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์
5. การสมมุติ (Simulations) เป็นการแนะนำเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อขยาย ความรู้ให้กว้างขวางขึ้น การเล่นบทบาทสมมุติในการบริหารและแก้ปัญหาพร้อมกันนำมา ปรึกษากัน
6. กรณีศึกษา (Case study) การวิเคราะห์ศึกษาเป็นรายกรณี การศึกษาปัญหา เพื่อนำมาวางแผนแก้ไขปัญหาร่วมกัน
7. การฝึกอบรมนอกสถานที่ (Outdoor training) เป็นการแสวงหาความรู้ด้วยการ อบรมความรู้ใหม่ ๆ

การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการที่หลากหลายเพื่อ เติมเต็มความรู้และพัฒนา ความสามารถให้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการดังกล่าวจึงส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาและเป็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถไปพัฒนางานให้เกิดความ มั่นคงก้าวหน้าสืบไป

นอกจากนี้ จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548 : 43-48) กล่าวถึง หลักการพัฒนาบุคลากร ควรมี 8 ประการดังนี้ หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ หลักการถ่ายทอด ความรู้ หลักการสะท้อนกลับข้อมูล หลักการเสริมแรง หลักการสร้างความสำคัญ หลักการทำความเข้าใจ หลักการเรียนรู้ภาพรวมและรายละเอียด

หลักการทั้ง 8 ด้านเป็นส่วนสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้เกิดความ ก้าวหน้าสืบไป ในการพัฒนาบุคลากรสมควรวิเคราะห์ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำ ข้อมูลมาวางแผนพัฒนาสืบไป

วรนาถ แสงมณี (2547 : 15 - 16) กล่าวถึงปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ต้องการทำงานหลักมากกว่างานสนับสนุน

2. ปัญหาด้านวิทยากร ผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการยังมีน้อย ไม่สามารถเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี เน้นประสบการณ์มากกว่าเทคนิคในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ปัญหาตัวบุคลากรที่รับการพัฒนา
 - 3.1 ขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ในการพัฒนา
 - 3.2 มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร
 - 3.3 อนุรักษ์นิยมเกินไป
 - 3.4 มองโลกในแง่ร้ายเกินไป
4. ปัญหาอาคารสถานที่ อุปกรณ์และความพร้อมเพรียง
5. ปัญหาด้านผู้บริหารหรือหัวหน้าในหน่วยงาน ไม่มีนโยบายและไม่สนับสนุนอย่างจริงจัง

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งสร้างความรู้สึที่ดีต่องาน ตระหนักถึงความสำคัญของงานและพัฒนางานให้เกิดความมั่นคงสืบไป

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร การมอบหมายภาระงานของแต่ละคน แผนการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยได้รับสนับสนุนด้านการให้คำปรึกษา มีการลดชั่วโมงหรือเวลาในการทำงาน เช่น สามารถกลับบ้านได้เร็วกว่าปกติ เป็นต้น มีการมอบหมายทำงานที่บ้าน มีการวางแผน เตรียมการและประเมินเวลาในการทำงาน การจัดลำดับความยุ่งยาก ความขัดแย้ง การจัดช่องว่างเวลาการทำงานและการใช้ชีวิตปกติกับการใช้ชีวิตส่วนตัว (Nash, 2006 : Online) ขณะเดียวกันเกี่ยวกับการปรับกระบวนการหรือวิธีการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับอายุ การแข่งขันหรือเพศ บุคลากรทุกคนสามารถค้นพบวิธีการต่างๆ เพื่อช่วยให้ชีวิตบรรลุเป้าหมาย โดยเกี่ยวเนื่องกับความรับผิดชอบและแรงดลบันดาลใจของคนอื่นในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (Janman, 2002 : Online)

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานดังจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

4.1 ความสำคัญและประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญและจัดว่าเป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นับว่าเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของงาน เพราะเน้นความยืดหยุ่น สามารถลดการลาออกหรือเปลี่ยนงาน

เพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและภักดีต่อองค์กร รวมถึงเพิ่มสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น
เหมาะสม สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกัน (Law Institute of Victoria. 2006 : Online)

ฟิตซ์ปาตริก (Fitzpatrick. 2006 : Online) ให้ความสำคัญของความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพิ่มเติมดังนี้

1. ช่วยวางแผนและบริหารเวลาของชีวิตการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ
2. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้งงานและชีวิตส่วนตัว
3. สร้างสรรค์ทั้งพนักงานและผู้จัดการ สามารถใช้เวลาอย่างเหมาะสม
4. ช่วยแข่งขันกับองค์กรภายนอก สร้างความได้เปรียบ
5. ยกระดับความพอใจและสนับสนุนความเสมอภาคในการทำงานด้าน

สถานที่ทำงาน

6. การทำงานบรรลุผลสำเร็จด้วยการมีส่วนร่วม
7. ดูแลเด็ก ประชาชน และคนพิการอย่าง เท่าเทียม
8. เตรียมการปลดเกษียณและลดชั่วโมงการทำงานและสัดส่วนในแต่ละปี
9. จูงใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
10. ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์
11. อำนาจความสะอาดบุคลากร
12. ใช้เวลาพัฒนาบุคลากร
13. สนับสนุนให้มีอาสาสมัครทำงานเพิ่มขึ้น

ฟิตซ์ปาตริก ให้ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต
ครอบครัวทั้งด้านที่เป็นประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ต่อองค์กรในด้านการแข่งขันเพื่อความ
ได้เปรียบ

สภาเอสเซกเคาน์ตี (Essex County Council. 2002 : Online) อธิบายถึง
ประโยชน์ของนโยบายการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวดังนี้

1. ค้นพบวิธีการจ้างงานและรักษาบุคลากรอย่างเหมาะสม
2. บุคลากรแนะนำนโยบายเหมือนกับครอบครัวในการช่วยประหยัดเงิน
สร้างงานใหม่ และเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้น
3. บุคลากรจัดลำดับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้วย
ความพึงพอใจ โดยเน้นผลผลิตและการประสานงาน
4. สามารถรักษาทีมงานที่เข้มแข็งให้คงอยู่ในองค์กร
5. สามารถปรับปรุงการตรวจสอบการทำงานและการฝึกอบรม
6. ปรับปรุงความมุ่งมั่นและผูกพันในองค์กร
7. สร้างสภาพแวดล้อมที่แตกต่างให้เหมาะสมกับวิธีการทำงาน
8. การทำงานของบุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

สภาเอสเซกเคาน์ตี (Essex County Council) จะเน้นประโยชน์ต่อบุคลากร เป็นส่วนใหญ่ ทั้งด้านความพึงพอใจ การปรับปรุงความมุ่งมั่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการยอมรับและเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

หน่วยงานเพื่อสวัสดิภาพแรงงาน (Department of labour. 2006 : Online) กล่าวเพิ่มเติมประโยชน์ทั้งส่วนตัวของบุคลากรและครอบครัวรวมถึงชุมชนดังนี้

ก. ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร

1. ช่วยจ้างงานและรักษาบุคลากร
2. ลดการขาดและลาของพนักงาน
3. ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
4. จัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ข. ประโยชน์ต่อครอบครัวและชุมชน

1. ลดความขัดแย้งในครอบครัว
2. ส่งเสริมวัฒนธรรม การกีฬา และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน

หน่วยงานเพื่อสวัสดิภาพแรงงานเน้นประโยชน์ทั้งตนเอง ครอบครัวและชุมชน และถือว่าเป็นประโยชน์ที่หลากหลายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเน้นการยืดหยุ่นในการทำงานทั้งด้านการทำงานและชีวิตการทำงานของบุคลากร รวมทั้งค้นหาจินตนาการสำหรับการแบ่งปันงาน (Foulks. 2005 : Online) สร้างความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวให้สมดุลกัน ปรับปรุงเป้าหมายการทำงานให้เหมาะสม พร้อมสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย ช่วยให้ผู้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานไปสู่เป้าหมาย ปรับปรุงผลผลิต ปรับปรุงทีมงาน และลดการขาดการลาของบุคลากร เพิ่มความสามารถของผู้นำและทีมงาน ยืดหยุ่นในการทำงาน (South west advisers. 2006 : Online)

โดยสรุปแล้วความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้เป็นอย่างดี

4.2 การปรับปรุงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงสมควรมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

แจนแมน (Janman. 2002 : Online) เสนอวิธีการปรับปรุงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวดังนี้

1. การทำงานต้องมีความยืดหยุ่น ผู้นำควรทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับกฎระเบียบ รวมทั้งศึกษาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร สร้างความเข้าใจในข้อจำกัดและความยืดหยุ่นในการทำงานก่อนกำหนดวัตถุประสงค์การทำงาน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและเกิดความเข้าใจตรงกัน

2. กำหนดบทบาทในสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่เคร่งเครียดกับชั่วโมงในการทำงาน แนะนำให้มีการแบ่งปันงานและบทบาทในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างกระบวนการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรมการทำงาน เน้นความพึงพอใจงานและความเป็นเจ้าของงาน เน้นการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และการทำงานเป็นทีม

3. สนทนากับบุคลากรอย่างเป็นกันเองเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีลักษณะยืดหยุ่น ให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการทำงาน

4. ผู้นำแสดงบทบาทในการบริหารจัดการ ตระหนักในความรับผิดชอบ ช่วยประสานงานให้บรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิผล พัฒนาการกระจายอำนาจ และเพิ่มพลังอำนาจ ฝึกหัดการเป็นที่ปรึกษา และฝึกอบรมการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งฝึกทักษะ สร้างทัศนคติที่ดี และประสบการณ์วิชาชีพอย่างกว้างขวาง และลุ่มลึก

5. ใช้ยุทธศาสตร์การจัดการ ใช้เทคนิคมากกว่ากลยุทธ์ เน้นวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง เน้นเป้าหมายและผลลัพธ์ในการทำงาน สร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดี และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่ความทันสมัย

6. ยืดหยุ่นการทำงานโดยเน้นบริบทขององค์การ ตอบสนองสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์การ

การพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนใหญ่จะเน้นที่ผู้นำองค์การเป็นผู้ขับเคลื่อน โดยใช้ความสัมพันธ์ทั้งด้านส่วนตัวและการใช้ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน

ชามา (Sharma. 2003 : Online) เสนอผู้นำในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้วยกัน 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลด้านความสัมพันธ์ (Relationship balance) ใช้คุณภาพของเวลาในการสร้างความรัก ความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ ทั้งความรู้สึกที่ดี การดูแลเป็นพิเศษ สร้างความรักและไว้วางใจ และบรรยากาศให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี

2. ความสมดุลด้านอาชีพ (Career balance) ใช้เวลาในการพัฒนาความรู้ทักษะ ประสบการณ์สู่มืออาชีพ หมั่นฝึกอบรม และอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา งาน สร้างคุณค่ากับตนเองให้มากขึ้น ดังคำกล่าวของไอน์สไตน์ที่ว่า เป็นคนที่มีคุณค่าดีกว่า เป็นคนที่ประสบผลสำเร็จ (Try to be a person of value rather than a person of success.)

3. ความสมดุลด้านสุขภาพ (Health balance) สร้างค่านิยมให้เกิดกับทุกเพศ ทุกวัยในการรักษาสุขภาพ วางแผนป้องกันไม่ให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บ รับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ ออกกำลังกาย จัดทำตารางการทำงานและดูแลรักษาสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

4. ความสมดุลด้านจิตวิญญาณ (Spiritual balance) สร้างคุณธรรม จริยธรรมในจิตใจ ปฏิบัติตนตามคำสั่งสอนทางหลักศาสนา หาเวลาในการช่วยเหลือผู้อื่น ใช้เวลากับเพื่อนร่วมงานและช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง

การสร้างสมดุลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ อาชีพ สุขภาพ และ จิตวิญญาณ ให้มีความกลมกลืนกันช่วยพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรเป็นอย่างดี

4.3 ยุทธศาสตร์ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ที่ปรึกษาแห่งรัฐด้านตะวันตกเฉียงใต้ (South west advisers. 2006 : Online) เสนอยุทธศาสตร์ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนี้

1. ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่สัมพันธ์กับบทบาทของทีมงาน ทบทวนตารางการทำงาน
2. จัดอบรมเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของทีมงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลภายในชั่วโมงปกติ
3. ใกล้ชิดทีมงาน ร่วมกันตั้งเป้าหมายตามสภาพการทำงานที่เป็นจริงสำหรับทีมงาน
4. จัดระบบจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างประสิทธิผล และจูงใจให้ทำงานเกินชั่วโมงอย่างเต็มใจ
5. จูงใจให้ทีมงานมีการพัฒนาฝีมืออาชีพ
6. ให้คำปรึกษาทีมงานในการตัดสินใจแก่บุคลากร ใช้การแนะนำแบบมีส่วนร่วมให้โอกาสในการทำงานที่ยืดหยุ่น
7. อำนวยความสะดวกสำหรับการจัดสถานที่พักผ่อน
8. สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการดูแลนักเรียนและบริการนักเรียน
9. สื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน ในด้านประโยชน์ของนโยบายการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว
10. จัดการประชุมสัมมนาเพื่อประเมินและทบทวนการทำงานสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาประสิทธิผล

นอกจากนี้ยุทธศาสตร์การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ยังเน้นการยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน โดยให้บุคลากรเลือกเวลาทั้งการเริ่มงานและ

เลิกงาน ตลอดจนการหยุดพักในช่วงเวลาทำงานได้ บุคลากรสามารถร่วมเจรจาต่อรองกับผู้นำในการจัดทำตารางการทำงานได้ (Essex County Council. 2002 : Online)

โดยเฉพาะยุทธศาสตร์การใช้หลักการยืดหยุ่นในการทำงาน ที่ปรึกษาแห่งรัฐด้านตะวันตกเฉียงใต้ (South west advisers. 2006 : Online) ได้เสนอแนวทางการยืดหยุ่นทั้งสามด้านดังนี้

1. ยืดหยุ่นด้านเวลา โดยปรับปรุงตารางการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน เวลาทำงานที่เริ่มต้นและเลิกงาน จัดทำตารางเวลาในการทำงาน การทำงานล่วงเวลา และการแบ่งปันงาน

2. ยืดหยุ่นการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

3. ยืดหยุ่นกระบวนการ ปรับปรุงวิธีการทำงาน เทคนิค และกระบวนการทำงาน

นอกจากนี้ยังเสนอรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นต่อไปอีกดังนี้

1. มีลักษณะงานที่ยืดหยุ่น
2. มีการแบ่งปันงาน
3. มีการมอบหมายให้ทำงานที่บ้าน
4. ปรับชั่วโมงการทำงานให้ยืดหยุ่นตามเวลา
5. มีทำงานล่วงเวลา
6. จัดให้มีการหยุดพักงานชั่วขณะ

โดยสรุปแล้วความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ยุทธศาสตร์ในการสร้างความสมดุลชีวิตการทำงานและที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการยืดหยุ่นในการทำงานทั้งด้านเวลา การปฏิบัติงาน และกระบวนการ โดยสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เกิดความสมดุลกัน

5. ลักษณะการบริหารงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ลักษณะการบริหารงาน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โคชวิลล์ (Coach Ville. 1997 : Online) กล่าวถึงลักษณะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้

1. ต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและเป้าหมายควรมีขนาดใหญ่ โดยทำความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างตั้งใจ
2. มีการรายงานเป็นรายวันและรายสัปดาห์ตั้งแต่การเริ่มต้นของการทำงาน

3. ใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจ จูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติตาม และเกิดความก้าวหน้า รวมทั้งหารูปแบบวิธีการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและความคาดหวัง

4. การบริหารจัดการเน้นการปฏิบัติงาน และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

5. จัดวางระบบงานอย่างมีคุณภาพก่อนปฏิบัติงาน

6. จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ และเป็นที่ปรึกษาจนกว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมาย

7. ทำงานเป็นทีม สร้างความเข้าใจตรงกันและให้อิสระในการทำงาน

8. ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ก่อนที่บุคลากรจะร้องขอตามความ

จำเป็น

9. สร้างความเข้าใจแก่ทีมงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน

10. พัฒนาผลผลิตให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะการบริหารงานที่มีประสิทธิผลจะเน้นการวางแผนอย่างชัดเจนและมีการให้คำปรึกษา พัฒนาทีมงาน ตลอดจนเน้นผลงานเป็นหลัก

นอกจากจะมีการพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิผลดังกล่าวแล้วสมควรพัฒนาเทคนิค วิธีการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (All Business. 2006 : Online) 9 ประการ ดังนี้

1. สื่อสารในภาพใหญ่ ถ้าต้องการความสำเร็จควรเปิดใจและใช้การสื่อสาร จูงใจให้บุคลากรเกิดความภักดี สร้างความภูมิใจในการทำงาน ช่วยให้ผู้บุคลากรเข้าใจวิธีการทำงาน รวมทั้งมีการประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจก่อนการปฏิบัติงาน

2. มอบหมายงานและความรับผิดชอบ มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มอบหมายโครงการสำคัญให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และจุดแข็งของบุคลากร

3. ช่วยให้ผู้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย โดยจูงใจการทำงาน ให้การอบรมพัฒนาสู่มืออาชีพ

4. ตระหนักถึงปัญหา ช่วยแก้ไขปัญห วางแผนแก้ไขปัญหโดยพิจารณาจากผลการประเมินในรอบปีที่ผ่านมา และนำผลมาวางแผนแก้ไขต่อไป

5. ให้รางวัลอย่างเหมาะสม โดยพิจารณารูปแบบของรางวัลทั้งโบนัส ค่าตอบแทน หรือรูปแบบอื่นๆ ให้สอดคล้องกับผลงานของบุคลากรแต่ละคน

6. เป็นพี่เลี้ยง ผู้บริหารควรแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์แก่บุคลากรก่อนลงมือปฏิบัติงาน รวมทั้งดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดกับบุคลากร

7. ให้บทวนตรวจสอบ มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี

8. มีหัวใจในการบริหารจัดการ ส่งเสริม สวัสดิการแก่บุคลากร ดูแลครอบครัว บุคลากรยามเจ็บป่วย ให้ความช่วยเหลือ และมีการยืดหยุ่นในการทำงาน.

9. เป็นผู้จัดการไม่ใช่เจ้านาย ไม่ควรทำตัวเป็นเจ้านาย ควรปฏิบัติตนใกล้ชิดกับบุคลากรเพราะบุคลากรจะคอยดูแลและขอคำแนะนำจากท่าน ทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์และความคิดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้รับผิดชอบโครงการใหม่ ๆ

เทคนิคในการบริหารงานได้แก่ การสร้างความภูมิใจในการทำงาน การให้รางวัล การเป็นพี่เลี้ยง การช่วยเหลือและดูแลบุคลากรและครอบครัวอย่างใกล้ชิด

นอกจากการบริหารงานจะอาศัยเทคนิคการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จแล้ว ปีเตอร์และวอเตอร์แมน (Peter; & Waterman, 2006 : Online) เสนอแนะตัวช่วย 8 ประการที่ทำให้ลักษณะการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

1. ลักษณะการบริหารงานต้องปราศจากความลำเอียงในการปฏิบัติ โดยไม่เลือกปฏิบัติแก่บุคคลใด บุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ

2. การบริหารต้องใกล้ชิดกับลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. มอบอำนาจและการตัดสินใจแก่บุคลากร รวมทั้งสนับสนุนให้เป็นผู้นำทุกระดับ

4. การสร้างผลผลิตควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน

5. ใช้ความร่วมมือในการดำเนินงานและขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

6. ทำงานแบบเอาจริงเอาจัง มีความต่อเนื่อง รวมทั้งประสานงานเชื่อมโยงให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

7. ใช้รูปแบบการทำงานแบบไม่เป็นแบบแผนและพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง

8. มีการยืดหยุ่นในระบบของการทำงาน โดยสามารถผ่อนคลายเป็นอย่างพร้อมเพรียงกันแต่มีความมั่นคงในคุณสมบัติของแต่ละคน

ลักษณะการบริหารงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศจะเน้นการมอบอำนาจในการตัดสินใจ ความร่วมมือในการทำงาน ความใกล้ชิดกับลูกค้า และทำงานแบบต่อเนื่อง รวมทั้งมีการยืดหยุ่นในการทำงาน

ลักษณะการบริหารงานที่มีประสิทธิผลควรมีขั้นตอนอย่างน้อย 6 ประการ (Syren, 2006 : Online) นำเสนอดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นขั้นที่ทุกคนต้องทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการออกแบบวิสัยทัศน์ สร้างความมั่นใจในการทำงาน และทำให้แน่ใจว่าบุคลากรในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรและพร้อมจะนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและวางแผนองค์กร เป็นขั้นตอนการออกแบบและวางแผนโครงสร้างองค์กร มีการมอบหมายภารกิจความรับผิดชอบแก่บุคลากร จัดทำปฏิทินการทำงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ท้าทายในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 3 การสื่อสารในองค์กร เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง สนับสนุนเป้าหมายวิสัยทัศน์ในการทำงาน พัฒนาข่าวสารให้ถูกต้อง รวดเร็วและทันใจ เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผลผลิตและการบริการ

ขั้นตอนที่ 4 การจูงใจในการทำงาน เป็นขั้นที่ผู้บริหารศึกษาบุคลิกลักษณะและความต้องการของบุคลากรแต่ละคน และหาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้การดำเนินงานมีการพัฒนาและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาทีมงาน เป็นขั้นที่มีการพัฒนาทีมงาน โดยการฝึกอบรม ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารพร้อมช่วยเหลือ อำนาจความสะดวกในการทำงาน สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สร้างความเข้มแข็งของทีมงาน รวมทั้งทีมงานมีการพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 6 การวัดผลและประเมินผล ขั้นสุดท้ายเป็นการวัดผลและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสำเร็จในการทำงาน อีกทั้งนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผน แก้ไขปัญหาในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นดังกล่าวจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงาน โดยเฉพาะขั้นจูงใจและการพัฒนาทีมงานนับว่ามีความสำคัญ เพราะการทำงานจะประสบผลสำเร็จได้ดีเพียงไรนั้น การสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันการทำงานเป็นทีมสามารถแบ่งเบาภาระการทำงาน รวมทั้งระดมความคิด ความรู้ มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548 : 9-12) เสนอแนะการบริหารงานโดยเน้นวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องตอบคำถาม 3 ข้อดังนี้
 - 1.1 วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรคืออะไร
 - 1.2 ผู้บริหารแต่ละส่วนจะแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่กลยุทธ์เชิงปฏิบัติได้อย่างไร
 - 1.3 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะมีส่วนร่วมตรงส่วนใดและอย่างไร
2. การปรับเปลี่ยนกระบวนคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องศึกษาค้นหาวิธีการหรือพัฒนากลยุทธ์เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทั้งด้านความคิด วิธีการบริหารงานให้เข้ากับสถานการณ์อย่างทันทั่วทั้ง

การบริหารให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้นำควรกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและร่วมกันนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนคิดเชิง กลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งการบริหารจะประสบผลสำเร็จได้ดีเพียงไรจึงควรมีหลักการยึดถือ ในเรื่องนี้ ดนัย เทียนพุ่ม (2545 : 69-72) เสนอแนวความคิดของ Covey เกี่ยวกับหลักการสำคัญของผู้บริหาร 4 ประการดังนี้

1. ความมั่นคง (Security) เกี่ยวกับความมั่นคงด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความสมหวัง ผิดหวัง จุดแข็ง จุดอ่อนของบุคคล

2. แนวทาง (Guidance) หมายถึง แนวทางการดำเนินชีวิตตามมาตรฐานหรือเกณฑ์อำนาจ (Power) เป็นความสามารถหรือพลังสำคัญของชีวิตที่ทำให้เลือกและตัดสินใจ

3. ปัญญา (Wisdom) ปัญญาสามารถชี้นำมุมมองที่สุขุมในชีวิต สร้างสามัญสำนึกให้เกิดความสมดุล เป็นความสามารถในการตัดสินใจ

การบริหารที่มีประสิทธิผลผู้นำควรมีความมั่นคงและมีแนวทางในการบริหาร รวมทั้งใช้ปัญญาและอำนาจอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้สุพจน์ บุญวิเศษ (2548 : 49-51) นำเสนอการบริหารสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก การวางแผนหรือการสร้างกลยุทธ์ ประการที่สอง การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และประการที่สาม การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ในการบริหารเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง และโอกาสที่ได้รับการพัฒนา ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ

ลักษณะการบริหารงานที่สำคัญในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้การบริหารที่มีประสิทธิผล การบริหารเชิงกลยุทธ์และเทคนิคการบริหาร โดยเน้นผลผลิตและคุณภาพเป็นสำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ความเสมอภาคและยุติธรรม

6. สังคมสัมพันธ์

สังคมสัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับสังคมได้ รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำจึงต้องใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตการทำงานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้น ศรีพวงดี บุตรงามดี (2541 :18-20) นำเสนอการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้ได้ทั้งงานและใจกับบุคลากร มีวิธีการดังนี้ มีศิลปะในการศึกษาคน และสามารถรู้เขารู้เรา เป็นคนมีเหตุมีผล มีความจริงใจ และรักผู้ร่วมงาน สำนึกในความเป็นผู้ให้และรู้จักเสียสละ มีความยุติธรรม และใช้หลักประชาธิปไตย การสร้างมนุษยสัมพันธ์นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยให้ผู้ร่วมงานเกิดความใกล้ชิดสนิทสนมและจริงใจต่อกัน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

สังคมสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับซึ่งกันและกัน (Walter. 1974 : 12) เช่นเดียวกับความเห็นของฮิวส์และคัมมิง (Huse; & Cummings. 1985 : 200) ได้อธิบาย สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับ

และมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ในทำนองเดียวกัน สังคมสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่ทำทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงาน (Drafke; & Kossen. 2002 : Online)

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548 : 52-55) กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างแรงงานเชิงรุกเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงานใกล้ชิดผูกพัน และเกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นอย่างดี โดยแบ่งขั้นตอนเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การเร่งจัดพฤติกรรมแรงงานสัมพันธ์เชิงลบ มีดังนี้
 - 1.1 การทำสัญญาจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้าง
 - 1.2 การกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับในการทำงานที่ไม่เหมาะสม
 - 1.3 การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
 - 1.4 การบริหารงานบุคคลไม่มีระบบและขาดหลักเกณฑ์ที่ดี
 - 1.5 การลงโทษทางวินัยโดยไม่มีหลักเกณฑ์
 - 1.6 การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
 - 1.7 การเกิดเหตุอันตรายในสถานที่ทำงานเสมอ
 - 1.8 สิ่งแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
 - 1.9 บรรยากาศในการทำงานขาดความสามัคคี
 - 1.10 การดำเนินธุรกิจที่เอาเปรียบสังคม
2. การเร่งสร้างสรรค์แรงงานเชิงบวก มีดังนี้
 - 2.1 ปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์
 - 2.2 การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแรงงานที่เหมาะสม
 - 2.3 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน
 - 2.4 การปรับปรุงสถานที่ทำงาน
 - 2.5 การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน
 - 2.6 การจัดสรรสวัสดิการและการจูงใจ
 - 2.7 การเสริมแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.8 การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนในการทำงาน
 - 2.9 การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.10 มีโครงการพัฒนาสายอาชีพและแผนทดแทนตำแหน่ง
 - 2.11 การส่งเสริมวินัยในการทำงาน
 - 2.12 การมีกลไกในการรับข้อร้องทุกข์ที่ดี
 - 2.13 การสื่อสารระหว่างกันด้วยดี
 - 2.14 การให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ
 - 2.15 ส่งเสริมกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์
 - 2.16 การสร้างภาพลักษณ์ต่อสังคม

2.17 การสร้างจริยธรรมและอุดมการณ์

2.18 การยกย่องและประกาศเกียรติคุณพนักงาน

สังคมสัมพันธ์ เป็นเรื่องของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นความเกี่ยวข้องผูกพันระหว่างมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลกับกลุ่มหรือสังคม ดังนั้น การสร้างมิตรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินชีวิตให้ราบรื่นด้วยดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยส่งเสริมคุณภาพของบุคคลทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตสังคม และชีวิตการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอจนเป็นปกตินิสัย จะช่วยให้การดำเนินชีวิตดีขึ้น (กรรณิ์ เป่งซ่า; และคนอื่น ๆ. 2540 : 20)

กล่าวโดยสรุป สังคมสัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การส่งเสริมความใกล้ชิด ความร่วมมือในการทำงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศความเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ จึงควรส่งเสริมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3.4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับศรัทธา สามารถจูงใจแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ

ลูทธานและเดวิส (Luthans; & Davis, 1989 : 387 - 388) กล่าวถึงเหตุผลและวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้สองประการ ดังนี้คือ ประการแรก การออกแบบและการวางแผนแบบดั้งเดิมไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์ ประการที่สอง ความจำเป็น ความคาดหวังและความต้องการของมนุษย์เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

แกนส์ (Gans, 1998 : Online) เสนอยุทธศาสตร์ในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยยึดหลักสามประการ คือ บูรณาการรูปคณะกรรมการในโครงสร้างขององค์การ นิยามบุคลากรที่มีอำนาจในการตัดสินใจ และสื่อสารวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจน โดยมีแนวทางในการดำเนินยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมมีดังนี้

1. จัดให้มีคณะกรรมการในโครงสร้างขององค์การ โดยเน้นการประเมินผลการมีส่วนร่วมในการประสานงาน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร
3. เสริมสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและกระจายความคิดความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ฝึกอบรม พัฒนาและแก้ปัญหาระหว่างพนักงานและผู้บริหาร อบรม กระบวนการบริหาร และสร้างความไว้วางใจ

5. ประชุมวิจัยเพื่อแก้ปัญหา การประชุมดังกล่าวจะช่วยพัฒนาความเข้าใจใน เป้าหมายและการดำเนินงาน รวมทั้งมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

6. พัฒนาประชาคมดีให้สอดคล้องตรงกัน

7. สร้างแผนภูมิโนทัศน์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแกนส์ จะกล่าวถึงในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ ขณะเดียวกันเน้นการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการและสร้างความเข้าใจให้ตรงกับเป้าหมาย และสอดคล้องกับประชาคมดีอย่างชัดเจน

สำหรับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้น โลว์ (Lowe, 2000 : 2 - 5) นำเสนอการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยยกตัวอย่างของพนักงานในประเทศ ศรีลังกา เน้นการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินงาน โดยมีรูปแบบต่อไปนี้

1. วางมาตรฐานของการดำรงชีวิตและความมั่นคงทางสถานภาพและเศรษฐกิจ
2. ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
3. ใช้หลักแห่งความไว้วางใจทั้งผู้จ้างงานและพนักงาน
4. ใช้หลักการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม
5. ใช้วัฒนธรรมแบบเปิดในการตัดสินใจ
6. จูงใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
7. ให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ
8. สร้างความสมดุลในชีวิต (Work life balance)

โลว์เสนอแนะการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเน้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ทั้งด้านการใช้หลักการมีส่วนร่วม การพัฒนาความรู้และทักษะ และการสร้างความสมดุลในชีวิต

เฟรนช์ (French, 1998 : 389) เสนอแนะเพิ่มเติม โดยกล่าวถึงบริษัท General Motors จัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยมีหลักการสำคัญดังนี้

1. มีข้อตกลงอย่างชัดเจนในการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับ พนักงาน
2. การมีส่วนร่วมแบบอาสาสมัครเป็นส่วนหนึ่งของพนักงาน
3. มีหลักประกันความมั่นคงของงาน
4. จัดอบรมทีมงานในการแก้ปัญหา
5. ใช้วงจรคุณภาพในการวางแผนพัฒนาการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. จูงใจให้มีการพัฒนาทักษะของพนักงานและทีมงาน

7. อบรมทักษะของพนักงานสม่ำเสมอ
8. พัวพันใกล้ชิดกับทีมงาน การวางแผนงาน การเลือกทีมงานและการปฏิบัติงาน
9. จัดการประชุมพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างมีคุณภาพ มีการดูแลรักษาความปลอดภัย การประสานงาน การกำหนดตารางการมอบหมายงาน
10. รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

เฟรนช์เสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานใกล้เคียงกับโลว์ โดยเสนอวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการจูงใจในการพัฒนาทักษะ การประชุมสังสรรค์และใช้ความใกล้ชิดพัวพันในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความไว้วางใจผู้นำ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ วอร์เรลและวอร์ด (Worrell; & Ward. 2006 : Online) เสนอการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับผู้นำองค์กร ควรมีการดำเนินงานดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรและสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดี
2. ทดสอบวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร
3. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. สร้างความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และผูกไมตรี กระจายประสบการณ์ร่วมกัน
5. กระจายความสำเร็จร่วมกัน
6. ให้ความรู้แลกเปลี่ยน และให้การนิเทศแก่เพื่อนร่วมงาน
7. ค้นหาวิธีการสร้างความร่าเริงในการบริหารบุคลากร
8. ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
9. ค้นหาแนวคิดใหม่ๆ
10. สนุกกับการทำงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ จะเกี่ยวข้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการหลากหลาย ทั้งด้านการฝึกอบรม การประชุมสังสรรค์ การให้การนิเทศ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนางาน ตลอดจนใช้วงจรคุณภาพในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนับว่าเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรทั้งในด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังนี้ (Business for social responsibility. 2006 : Online)

1. ช่วยยกระดับความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ร่วมงาน
2. สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน
3. เพิ่มผลผลิตในการทำงานแก่องค์กร

4. ช่วยจูงใจบุคลากรให้เกิดพลังและความตั้งใจในการทำงาน
5. สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบยืดหยุ่นคล่องตัว และผ่อนคลายไม่ตึงเครียด
6. ส่งเสริมเทคโนโลยีในการพัฒนาระบบการทำงาน
7. สร้างสำนึกและความรับผิดชอบร่วมกันต่อหน่วยงานและสังคม
8. องค์กรมีมาตรฐานและหลักประกันความมั่นคงของบุคลากร
9. ชีวิตการทำงานของบุคลากรเกิดความสมดุล

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 1995 : 20) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี ในเรื่องช่วยเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตการทำงานสูงขึ้น ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล ซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างดี เพราะเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง

นอกจากนี้ จอห์นสัน (Johnson. 1999 : Online) ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยช่วยสร้างยุทธศาสตร์และความเข้มแข็งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงคุณภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร ปรับปรุงระบบการเงิน ลดค่าใช้จ่าย สนับสนุนผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม และที่สำคัญสร้างวัฒนธรรม ประสบผลสำเร็จร่วมกัน

สำหรับ มอรินและมอริน (Morin; & Morin. 2006 : Online) แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยที่ผู้นำสามารถจ้างบุคลากรทำงานได้ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน พันธะสัญญาช่วยให้ผู้จัดการผูกพันและสร้างวัฒนธรรมความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคลากรและผู้ร่วมงาน (High-involvement culture) และเกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

โดยสรุปแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานนับว่ามีประโยชน์โดยตรงต่อบุคลากร รวมทั้งประโยชน์ต่อการพัฒนาผลผลิตและการบริการ ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จทั้งในด้านการบริหารงานและการทำงานกับผู้อื่น นักการศึกษาได้พยายามอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ต่าง ๆ กัน ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

คุณลักษณะของผู้บริหารสามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ คุณลักษณะทั่วไป และคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. 35-40)

1. คุณลักษณะทั่วไป เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จ และความพอใจกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน เป็นคนคอบอู่หรือมีความเอื้ออาทร มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน และมีลักษณะที่เด่น รังสรรค์ ประเสริฐศรี ได้อธิบายต่อไปว่า การมีลักษณะที่เด่น หมายถึง เป็นลักษณะที่มีเหนือบุคคลอื่นในด้านต่าง ๆ เป็นต้นว่า

1.1 มีสติ ปัญญา และความสามารถ มีความรู้ ทักษะการพูด การตัดสินใจ และวิจารณ์ญาณ

1.2 มีบุคลิกภาพ กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และความเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 มีความรับผิดชอบ มีแรงกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีแรงกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

1.4 มีลักษณะด้านสังคม มีส่วนร่วมในสังคม เป็นที่นิยมชมชอบ มีชื่อเสียง มีความสามารถในการติดต่อระหว่างบุคคล มีความสามารถในการเจรจา

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ได้แก่ ความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ สามารถปรับตัว สามารถควบคุมภายในตนเอง กล้าในการเผชิญกับความเสี่ยงและปัญหา

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547 : 63-64). ได้ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะของผู้นำ คือ ลักษณะอันมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น และให้ความร่วมมือในอันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยกล่าวว่าผู้นำควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งทั้งทางกายและทางใจ
2. รู้จักวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานดี
3. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. ให้ความเป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน
5. มีความซื่อตรง
6. มีความรู้ความสามารถ
7. มีความเด็ดขาด
8. เป็นผู้ที่เฉลียวฉลาด
9. เป็นผู้ที่มีความสามารถและศิลปะในการสั่งงาน

10. เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จในการทำงาน

จุฑา เทียนไทย (2548 : 147-149). ได้ระบุไว้ว่า ทักษะของความเป็นผู้นำควรประกอบไปด้วย คุณสมบัติที่จำเป็นในเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ ดังนี้

1. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เป็นทักษะที่ผู้นำต้องรู้จักปรับตนเองและองค์กรของตนให้เข้ากับสภาพการณ์ที่อยู่รอบตัว มีความรู้สึกไวกับสิ่งรอบด้าน เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รับรู้และยอมรับที่จะปรับตนเอง

2. การติดต่อสื่อสาร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการเขียน การสนทนา ผู้นำประเภทที่เก่งกาจพูดหรือเขียนเก่งอย่างเดียว นับว่ายังไม่เพียงพอต้องเก่งทั้ง 2 ด้านจึงจะถือว่าสมบูรณ์

3. การพัฒนาบุคลากรอื่น ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในด้านการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านนี้หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ตลอดจนจนประสบการณ์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา รวมถึงการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการแข่งขันทางการตลาดในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดหรือสร้างบรรยากาศที่จะเป็นผู้นำสนับสนุนให้พนักงานได้เห็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความคิดสร้างสรรค์

5. พร้อมรับความรู้ใหม่ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

นิศารัตน์ ศิลปเดช (2540 : 167-170). ได้ให้แนวคิดในการปฏิบัติตนเพื่อเป็นคนมีคุณภาพ ต้องฝึกฝนตนเองให้มีพื้นฐานของคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. รักษาสุขภาพอนามัย ดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ การรักษาสุขภาพอนามัยของบุคคลกระทำได้โดยการออกกำลังกาย พักผ่อน รับประทานอาหารที่มีคุณค่า การมีสุขภาพพลานามัยที่ดีย่อมเป็นคุณภาพพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งส่งผลไปสู่ความสามารถทางด้านร่างกาย สติปัญญา และการทำงานประกอบอาชีพของบุคคล

2. ศึกษาหาความรู้ การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล คนที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าจะมีโอกาสดีกว่า จะประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา สามารถช่วยตนเองและสังคมเป็นอย่างดี การที่มีความรอบรู้ในเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ นั้น สามารถวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะนำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเป็นผู้ที่ได้เปรียบและมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่า

3. ใฝ่หาความก้าวหน้า แม้จะมีความรู้ความสามารถมาก แต่ถ้ามองไม่คิดปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นไม่ว่าชีวิตตนเองหรือสิ่งที่อยู่รอบตัวก็ไม่มีประโยชน์ คนที่มีคุณภาพต้องพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า และนำมาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นด้วย

4. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม บุคคลที่นับว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องถึงพร้อมทั้งคุณลักษณะภายนอกและคุณลักษณะภายใน ปฏิบัติตนไปในทางที่จะทำให้มีความสุขทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น คุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้น ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความโอบอ้อมอารี ความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

5. ร่วมมือในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคม รู้จักร่วมมือกันในการดำเนินชีวิตเริ่มตั้งแต่สังคมที่เล็กที่สุดคือ ครอบครัว แล้วขยายไปสู่ชุมชนและสังคม ประเทศชาติ ซึ่งจะช่วยให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่ชีวิต

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2548 : 79) ได้กล่าวถึงการนำเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ให้ได้ผลในการดำเนินชีวิต โดยนำมาประยุกต์ใช้กับตนเองทั้งในชีวิตประจำวันและการดำเนินชีวิตต่าง ๆ ร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงการพึ่งตนเองเป็นเบื้องต้น เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในด้านต่าง ๆ โดยให้ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ซื่อสัตย์ ไม่โลภ ความรู้จักพอ ขยันหมั่นเพียร ไม่เบียดเบียนกัน อดออม รู้จักแบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอกินพอใช้ ทำให้เกิดความสุขและความพอใจในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แหม่มณี และคนอื่น ๆ (2546 : 6 - 7). ได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตในรูปของกระบวนการ กล่าวคือ

1. การพึ่งตนเอง คุณสมบัติประการแรกที่มีมนุษย์ทุกคนควรจะทำคือ การพึ่งตนเอง จะต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบในตนเอง หากขาดความรู้สึกรับผิดชอบในตนเองแล้วก็จะขาดจิตสำนึกในการพึ่งตนเอง บุคคลที่สามารถพึ่งตนเองได้จะมีชีวิตที่เป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ในอำนาจหรือถูกบีบบังคับโดยผู้อื่น

2. การทำงานแก้ปัญหา เมื่อเกิดจิตสำนึก มีความรับผิดชอบในตนเองและพร้อมที่จะพึ่งตนเองแล้ว บุคคลนั้นก็จะต้องลงมือกระทำการอันจะช่วยให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ บุคคลที่สามารถประกอบกิจการงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ จะต้องมีความขยันอดทน ไม่ท้อถอย จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นยังมีทักษะการบริหารจัดการกิจกรรมด้านต่าง ๆ ด้วย

3. การแสวงหาความรู้และข้อมูล การแสวงหาความรู้และข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการปฏิบัติงานโดยขาดความรู้ทำให้เสียเวลาและทรัพยากรมาก การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานไม่ว่าจากผู้รู้ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ จะช่วยให้การทำงานของคุณค่าก้าวหน้าและได้ผลมากขึ้น

4. การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต เมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบที่จะพึ่งตนเองลงมือทำงาน โดยอาศัยความรู้ต่าง ๆ ที่ก่อประโยชน์ หากมีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถที่จะศึกษาหาวิธีการมาแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ ได้ บุคคลก็จะเกิดการพัฒนา ทั้งทางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณสมบัติส่วนตัว

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงเลือกคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน 5 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วม มีความพอเพียงในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร เป็นตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหาร ดังจะได้อธิบายในลำดับต่อไป

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปร 5 ด้าน มีแนวคิดดังนี้

1. **ความรู้ความสามารถ** ความรู้ความสามารถเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่มุ่งหวังความเจริญก้าวหน้า ซึ่งโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วทุกคนย่อมปรารถนาสิ่งที่ดีกว่าเดิม สำหรับตนเองและคนที่ตนรักเสมอ และคนที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าก็มีโอกาสดีกว่าที่จะประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา สามารถช่วยตนเองและสังคมได้เป็นอย่างดี ดังนั้น คนที่หวังความสุขและความเจริญจึงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งสามารถทำได้หลายทาง เป็นต้นว่า ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวัน ศึกษาจากสื่อต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนามากขึ้น การมีความรอบรู้ในเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ จะทำให้สามารถวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน ซึ่งนำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะปัจจุบันเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร ผู้ที่มีข่าวสารข้อมูลมากกว่าจึงเป็นผู้ที่ได้เปรียบและมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่า (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2540 : 169)

ความรู้ความสามารถเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือ เชื่อใจและไว้วางใจ ผู้บริหารที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทั้งการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้นำควรมีลักษณะเป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovation leadership) มีความสามารถในการจัดการกับความรู้ (Knowledge management) และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Roncelli - Vaupot, Silva. 2003 : Online)

2. มีสติปัญญาที่แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่มุ่งมั่นในการสร้างความเจริญก้าวหน้า สามารถศึกษาได้จากครูอาจารย์ สิ่งต่าง ๆ จากสิ่งที่อยู่รอบตัว เพราะโลกปัจจุบันเป็นโลกข่าวสาร คนที่มีข่าวสารดีจะได้เปรียบบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งการเฝ้าหาความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงตนเองให้เกิดความทันสมัย และนำความรู้มาพัฒนาในตำแหน่งหน้าที่การงานและหน่วยงาน ตลอดจนสังคมสืบไป

3. มีความสามารถสูงและปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ผู้นำทุ่มเทเพื่อให้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และใช้พลังเต็มศักยภาพ (จุฬา เทียนไทย. 2548 : 176)

4. มีสติปัญญาสั่งสมความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมานาน สามารถนำคนทำงานไปสู่ความสำเร็จได้ (บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 365)

5. มีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยการไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำความคิดและสิ่งที่เห็นมาดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในหน่วยงานของตน เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารควรกระทำ (สุธิมา ดีเป็นธรรม. 2547 : 13)

6. มีความสามารถในการให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม การให้คำปรึกษาทั้งด้านความคับข้องใจ (Frustration) ความขัดแย้ง (Conflict) และความเครียด (Stress) ผู้นำสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ (วิมล เหมือนคิด. 2537 : 266 - 267)

นอกจากนี้ วิมล เหมือนคิด (2537 : 268 - 269) เสนอแนะการให้คำปรึกษาว่า ผู้บริหารควรบอกวิธีที่เหมาะสม ให้การแนะนำและใช้เทคนิคการให้คำแนะนำ ให้ความมั่นใจ กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน การระบายความเครียดทางอารมณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นและสร้างความเห็นอกเห็นใจ และการปฐมนิเทศซ้ำ จัดปฐมนิเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นคุณค่าของงาน ขณะเดียวกันตนัย เทียนพุ่ม (2545 : 127) ได้สนับสนุนการให้คำปรึกษาที่ทีมงานไว้วางใจ สร้างความชัดเจนในเป้าหมายร่วมกัน เข้าใจในกระบวนการทำงานและขั้นตอน สามารถสอนตามขั้นตอนและกระบวนการ เข้าใจพฤติกรรมและวิธีการทำให้คนเรียนรู้ ทบทวนการดำเนินงานตามกระบวนการได้ตั้งแต่เริ่มต้น การดำเนินงานและสิ้นสุด กระตุ้นลูกน้องให้มีความรับผิดชอบและพัฒนาทักษะในการประชุมชี้แจง

ทิตนา แคมมณี และคนอื่นๆ (2546 : 6) ได้สรุปประเด็นสำคัญที่เป็นกระบวนการที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต ประกอบด้วย 4 เรื่อง คือ

1. การพึ่งตนเอง เป็นคุณสมบัติประการแรกที่ทุกคนควรจะทำ คือ การพึ่งตนเองให้ได้ ไม่ต้องรอคอยให้ผู้อื่นมาช่วยโดยไม่ยอมทำอะไร จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในตนเอง หากขาดความรู้สึกรับผิดชอบในตนเองแล้วก็จะขาดจิตสำนึกในการพึ่งตนเอง บุคคลที่สามารถพึ่งตนเองได้ จะมีชีวิตที่เป็นอิสระไม่ตกอยู่ในอำนาจหรือถูกบีบบังคับโดยผู้อื่น

2. การทำงานและการแก้ปัญหา เมื่อเกิดจิตสำนึกความรับผิดชอบในตนเองและพร้อมที่จะพึ่งตนเองแล้ว บุคคลนั้นก็จะต้องลงมือกระทำการอันจะช่วยให้ตนเองได้ในสิ่งที่ชีวิตต้องการ บุคคลที่สามารถประกอบกิจการงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ จะต้องมีความขยันอดทน ไม่ท้อถอย สามารถที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังจะต้องมีทักษะการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตให้ประสบผลสำเร็จ

3. การแสวงหาความรู้และข้อมูล ข้อมูลและความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการปฏิบัติงานโดยขาดความรู้ อาจทำให้เสียเวลาและทรัพยากรมาก และอาจไม่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ไม่ว่าจากผู้รู้หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ จะช่วยให้การทำงานของบุคคลก้าวหน้าและได้ผลมากขึ้น

4. การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต เมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบที่จะพึ่งตนเองโดยอาศัยความรู้ต่าง ๆ และหากมีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถที่จะศึกษาหาวิธีการที่จะมาแก้ปัญหา

นั้นๆ ได้ การปฏิบัติก็จะบังเกิดผล บุคคลก็จะเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านคุณภาพและคุณสมบัติส่วนตัว ผลที่เกิดขึ้นนอกจากจะนำไปใช้ทำงานเลี้ยงชีวิตแล้วยังเป็นความชำนาญที่เกิดจากการลงมือกระทำ การมีความรู้เพิ่มพูนมากขึ้น ทั้งจากประสบการณ์การทำงาน และการศึกษาหาความรู้ขณะทำงาน จะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้นสามารถคิดและทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่าเกิดการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตจากการพึ่งตนเอง การทำงานและการแสวงหาความรู้มาใช้ในการทำงาน

ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะเฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้อื่นแตกต่างจากบุคคลธรรมดา เป็นต้นว่า ลักษณะทางกายภาพ ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญาและความสามารถ ลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ลักษณะด้านสังคม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 35) การดำเนินงานของหน่วยงานจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถจึงจะนำพาให้หน่วยงานสามารถอยู่รอดปลอดภัย เพราะในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานจึงขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารทั้งหลายจะนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ (กรณ จาคิตกวนิช. 2542 : 7) ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถจะได้รับความเชื่อถือ และยอมรับในความรู้ นั้น ๆ และขณะเดียวกันก็จะเกิดอำนาจหรืออิทธิพลตามมาด้วย (วิมล เหมือนคิด. 2537 : 252)

เบล (Bell. 2001 : Online) ให้ความสำคัญของผู้บริหารว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นความสามารถด้านเชาวน์ปัญญาในการพัฒนางานและแก้ปัญหาที่มีดังนี้

1. เชาวน์ปัญญาด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative/expressive intelligence)
2. เชาวน์ปัญญาการเรียนรู้และรับรู้ (Perceptual intelligence)
3. เชาวน์ปัญญาด้านอารมณ์ (Emotional intelligence) -
4. เชาวน์ปัญญาด้านการค้นหาทางออก (Pathfinding intelligence)
5. เชาวน์ปัญญาด้านสนับสนุน (Sustaining intelligence)
6. เชาวน์ปัญญาด้านการตัดสินใจ (Decisive intelligence)
7. เชาวน์ปัญญาด้านพลังใจ (Energia intelligence)

จุฬา เทียนไทย (2548 : 144 - 145) ให้ข้อแนะนำที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญหรือทักษะทั้งสามด้านได้แก่

1. ความรู้ความสามารถด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นความสามารถในด้านการจัดการกับงานเฉพาะได้เป็นอย่างดี เป็นการฝึกฝนจากประสบการณ์ด้วยตนเองหรือจากการฝึกอบรม

2. ความรู้ความสามารถด้านมนุษย์ (Human skills) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสุข

3. ความรู้ความสามารถด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เป็นความสามารถในการรวบรวมจัดกรอบความคิด ในสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อนให้สามารถเข้าใจง่าย

โดยสรุปแล้วผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจที่เกิดจากการได้ศึกษาอบรม ฝึกหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การทำงาน ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคนิควิธีการต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาตนเอง

2. การให้มีส่วนร่วม ลักษณะของผู้บริหารจะเป็นแบบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงาน การตัดสินใจ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ (วิลล เหมือนคิด, 2537 : 260) มีการกระจายงานกระจายอำนาจ ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการทำงาน ผู้นำเชื่อมั่นและไว้วางใจบุคลากร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2547 : 66) และเน้นการทำงานเป็นทีมและมุ่งความสำเร็จและได้ชัยชนะของทีมงานมากกว่าเฉพาะคน (Winning team) คอยประสานงานและให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน แก้ปัญหาความขัดแย้ง (จุฑา เทียนไทย, 2548 : 155)

การมีส่วนร่วมเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมาก นักวิชาการต่างยอมรับว่าการมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรพื้นฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร ยิ่งกว่านั้นยังให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีมากขึ้น ในทางปฏิบัติพบว่า การให้ความสนใจในเรื่องการบริหาร โดยให้เกิดการร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในการทำงานจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี (ผลิน ภู่อรุณ, 2547 : 88) การมีส่วนร่วมนำไปสู่การยอมรับของพนักงานในเป้าหมาย การติดต่อสื่อสารสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร (สมยศ นาวิการ, 2538 : 140) การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดในการปรับปรุงแก้ไข จะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด (ณัฐพรพันธ์ เชจรณ์นท์, 2545 : 244) การมีส่วนร่วมเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพในระดับใด ดังนั้น การจัดการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานหลักที่ควรเร่งพัฒนาให้เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในระดับบุคคลจะเป็นปัจจัยนำไปสู่การมีส่วนร่วมในระดับหน่วยงานได้เป็นอย่างดี (ผลิน ภู่อรุณ, 2547 : 91)

ทิตนา แคมมณี และคนอื่น ๆ (2546 : 5) ได้ให้แนวคิดในการทำงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า การได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของกลุ่มคน ยิ่งมาก ยิ่งกว้าง ก็จะทำให้ระดับการพัฒนาที่สูง หรืออีกนัยหนึ่งกล่าวได้ว่า การพัฒนาจะทำได้นาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในสังคมและชุมชน ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องสร้างให้เกิดความร่วมมือ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยกันในการวางแผนการตัดสินใจ แม้กระทั่งการประเมินผล (วิลล เหมือนคิด, 2537 : 252) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน นำไปสู่การปรับปรุงทักษะในการทำงาน การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้มากเท่าไร ยิ่งจะเป็นประโยชน์และทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพยิ่งขึ้น

เท่านั้น การตัดสินใจใด ๆ ในองค์กร ถ้าหากได้มีส่วนร่วมตั้งแต่แรกจะเป็นการจูงใจให้พวกเขาผูกติดและมีความผูกพันที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทองใบ สุตขารี. 2543 : 170-171)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 261) เสนอแนะวิธีการเข้าร่วมในการทำงานดังนี้

1. การให้คำปรึกษา (Consultation) ผู้บริหารให้บุคคลอื่นนอกความเห็น และผู้บริหารตัดสินใจภายหลังพิจารณาอย่างรอบคอบตามการให้คำปรึกษา
2. การตัดสินใจร่วม (Joint decision) ผู้บริหารประชุมร่วมกับบุคคลอื่นเพื่ออภิปรายและตัดสินใจร่วมกัน โดยไม่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการตัดสินใจ
3. การมอบหมายงาน (Delegation) ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานแบบการมอบหมายงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากที่สุด เพราะมอบหมายให้ทำงาน พร้อมกับให้อำนาจในการตัดสินใจไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของแอสเวิร์ท (Ashworth. 2006 : Online) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการทำงานเป็นทีมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสุดท้าย ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและให้การตัดสินใจ

ลองและเอสซ์ (Long; & Elash. 2002 : Online) นำเสนอวิธีการสร้างความสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมในการทำงาน และเป็นรูปแบบที่เน้นความคิดของระบบทั้งหมด โดยนำเสนอรูปแบบ IRI model ดังนี้

- I (Identity) หมายถึง ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเอกลักษณ์ในองค์กร โดยกระตุ้นให้บุคลากรมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์ในการทำงาน
- R (Relationship) หมายถึง ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรทั้งระบบ สร้างงานที่มีความร่วมมือมากกว่างานที่ทำเพียงคนเดียว มีการทำงานข้ามฝ่ายเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เน้นความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ ใกล้ชิดพัวพันกับบุคลากร ปรับปรุงงานให้ประสบผลสำเร็จ

I (Information) หมายถึง ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เน้นการแบ่งปันข้อมูลให้บุคลากรรับรู้อย่างทั่วถึง ครบถ้วน มีการถ่ายทอดข้อมูลให้เกิดความเข้าใจ สร้างโอกาสในการทำงานแก่บุคลากร ที่สำคัญสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจเพื่อให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

การให้มีส่วนร่วมเป็นการที่ผู้บริหารให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วม สามารถช่วยผูกมัดใจให้ทุกคนทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างแท้จริง

3. มีความพอเพียงในชีวิต ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของการดำรงชีวิตทำตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัว ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การป้องกันให้รอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2548 : 3) โดยเฉพาะการดำเนินชีวิตอยู่บนทางสายกลางและความไม่ประมาท มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว (มบุญ สอนเกิด. 2547 : 42-47) สมุน อมรวิวัฒน์ (2544 : 163) ได้อธิบาย ความพอเพียงในชีวิตว่า เป็นการมีชีวิตที่ประหยัด เรียบง่าย สอดคล้องกับวิถีธรรมชาติ

นอกจากนี้ความพอเพียงในชีวิต หมายถึงพออยู่พอกิน พอเพียง พอดี การรู้จักพอในการบริโภคและการใช้ชีวิต ลด ละ และเลิก วัฒนธรรมการบริโภคที่ไร้สาระ เป็นจริยธรรมของการมีชีวิตแบบน้ำพึ่งเรือเสือพึ่งป่า อันเป็นการพึ่งพิงอิงกัน (Interdependence) มากกว่าเป็นแค่พึ่งพาอาศัย (Dependence) (มบุญ มุขประดิษฐ์. 2542 : 5 - 7) การมีจิตสำนึกที่ตระหนักถึงความพอใจในการใช้ชีวิตอย่างพอดี และรู้จักระดับความพอเพียง จะนำไปสู่การประกอบสัมมาชีพหาเลี้ยงตนเองอย่างถูกต้อง ไม่เกิดความโลภจนเบียดเบียนผู้อื่น แต่มีความพอเพียงที่จะคิดเผื่อแผ่แบ่งปันไปยังคนอื่น ๆ ในชุมชน หรือองค์กรและสังคมได้ อย่างไรก็ตามระดับความพอเพียงของแต่ละคนอาจไม่เท่ากันหรือความพอเพียงของคนคนเดียวกัน แต่ต่างเวลาก็น่าจะเปลี่ยนแปลงได้ (ปรีชา ธรรมา. 2543 : 42)

การใช้ชีวิตที่พอเพียงมีความสัมพันธ์ด้านระบบเศรษฐกิจพอเพียง การที่คนสังวรในฐานะของตนเอง ความสามารถในการดำรงชีวิตตามสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน ใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่ตกอยู่ในความประมาท ไม่ตระหนี่ รู้จักแบ่งปัน ไม่เห็นแก่ตัว ช่วยเหลือผู้ยากไร้ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ยึดถือค่านิยมที่ผิด (ไชยยศ เหมะรัชตะ. 2544 : 95-96)

ปรีชา ธรรมา (2543 : 40-41) เปรียบเทียบระหว่างคนที่สามารถพอเพียง (คนที่ใช้หลักการตามทฤษฎีความพอเพียง) กับคนที่ไม่สามารถพอเพียง (คนที่ไม่ใช้หลักการตามทฤษฎีความพอเพียง) ดังนี้

ตาราง 3 เปรียบเทียบระหว่างคนที่สามารถพอเพียงกับคนที่ไม่สามารถพอเพียง

ภาระงาน	คนสามารถพอเพียง	คนไม่สามารถพอเพียง
1. การเผชิญหน้ากับปัญหา	สามารถนำเป้าประสงค์อื่นมาแทนเป้าประสงค์ที่มีอุปสรรคขัดขวาง	แสดงอาการโกรธเคือง
2. การเผชิญหน้ากับความวิตกกังวล	สามารถแก้ไขความวิตกกังวลในรูปแบบต่าง ๆ	สู้หรือหนีเพียงอย่างเดียว
3. การเผชิญหน้ากับสิ่งเย้ายวน	สามารถอดทนรอได้ คอยได้	มีแรงผลักดันให้ตอบสนองความพอใจในทันทีทันใด
4. การประเมินสถานการณ์ที่เป็นจริง	สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้	ยอมจำนนต่อบุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลเหนือกว่า
5. การเผชิญหน้ากับความผิดพลาด	สำนึกผิดและแก้ไขสิ่งผิด	สำนึกผิดน้อยและพยายามหลบเลี่ยงให้พ้นผิด
6. การควบคุมตนเอง	ควบคุมตนเองได้ขณะที่ไม่มีการควบคุมจากภายนอก	สับสนวุ่นวายทันทีที่ไม่มีการควบคุมจากภายนอก
7. การเผชิญหน้ากับความตื่นตระหนก	ไม่ด่วนตอบสนองต่อความตื่นตระหนก	เสียการควบคุมตนเองเมื่อมีเรื่องตื่นตระหนก
8. การรับรู้สภาพแท้จริงของระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน	ไม่รู้สึกรู้ว่าได้รับความเสียหายจากระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่าง ๆ	เห็นว่ากฎเกณฑ์ ข้อบังคับเป็นอันตรายต่อตนเอง

ที่มา : ปรีชา ธรรมา (2543, เมษายน). ความพอเพียงแห่งตน หน้า 40-41

จากตารางเปรียบเทียบดังกล่าว สรุปว่าคนที่ปฏิบัติตามทฤษฎีพอเพียงจะสามารถปรับตัว แก้ไขปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ และทำงานสำเร็จตามเป้าหมายดีกว่าบุคคลที่ไม่ใช้หลักการทฤษฎีพอเพียง

ทศนา แคมมณี และคนอื่น ๆ (2546 : 3 - 5) ได้วิเคราะห์แก่นสาระของเศรษฐกิจพอเพียง ไว้ 7 ประการดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและการพึ่งพาตนเอง เน้นความอยู่รอด มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งความรับผิดชอบในครอบครัวหรือสังคม ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นอิสระภาพ การไม่พึ่งพิงและกู้หนี้จากผู้อื่น การมีอิสระอยู่อย่างคนไทยมีความสุขตามอัตภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เป็นการนำเอาหลักวิชาการเข้ามาช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำรงชีวิต การใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการบริหารงานจนประสบความสำเร็จ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน การทำงานจะประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยคุณสมบัติอันได้แก่ ความขยันอดทน ไม่ท้อถอย ความสามัคคี การแสวงหาความรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นต้น

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา เป็นการตอบสนองธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้มีความศักยภาพที่จะพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าไม่สิ้นสุด

6. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม สังคมหรือชุมชนใด ถ้าได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจะทำให้การพัฒนาในระดับสูงขึ้น การพัฒนานี้จะทำได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับมีส่วนร่วมของสมาชิกในสังคมและชุมชนนั้น

7. แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ทฤษฎี การนำทฤษฎีไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ การคำนึงถึงประโยชน์และการนำไปใช้อย่างมีคุณค่า

โดยสรุปแล้วมีความพอเพียงในชีวิต หมายถึง ดำรงชีวิตแบบประหยัดเรียบง่าย รู้จักประมาณตน มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่ สามารถยอมรับสภาพตนเองในการดำรงชีวิต สามารถปรับตนเองให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคมได้ และนำหลักการมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

4. คุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของสังคม มีคุณธรรมประจำใจ มีคุณธรรมที่ดีทั้งภายในและภายนอก ควบคุมการดำเนินชีวิตในทางที่ทำให้เกิดความสุขทั้งตนเอง ครอบครัวและสังคม คุณธรรมที่ควรปลูกฝัง ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความโอปปาติกะ ความสามัคคี เป็นต้น (นิสาร์ตน์ ศิลปเดช. 2540 : 169) คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมมีลักษณะคล้ายคลึงสัมพันธ์กัน คุณธรรมนั้นหมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจมนุษย์ที่เป็นไปในทางถูกต้องดีงาม จริยธรรมเป็นการแสดงออกทางความประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรม ส่วนค่านิยมเป็นหลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่บุคคลยึดถือเป็นคุณค่าหรือแนวทางในการตัดสินใจในการดำรงชีวิต (ทิตินา แคมมณี. 2541 : 53 - 54)

คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก ในการกำหนดความสงบสุขของสังคม สังคมใดที่คนในสังคมเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม สังคมนั้นจะมีแต่ความสงบสุข ในขณะเดียวกันหากคนในสังคมใดมีความบกพร่องด้านจิตใจ ขาดคุณธรรม และจริยธรรม ก็ย่อมจะหาความสงบสุขได้ยาก ดังนั้น การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมจึงมีความจำเป็นและจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องครอบคลุมประชากรทุกกลุ่ม (สุทธิวงศ์ ดันตยาพิศาลสุทธิ. 2542 : 2)

จริยธรรมและคุณธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร หากบุคคลธรรมดาไร้จริยธรรมคุณธรรม ผลที่เกิดตามมาอาจเล็กน้อยหรือไม่กระทบกับผู้อื่นมากนัก แต่ถ้าบุคคลนั้นเป็นผู้นำไม่ว่าจะนำคนจำนวนน้อยหรือมากก็ตามจะกระทบต่อผู้อื่นเป็นวงกว้าง อาจทำให้องค์การ สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ เกิดความเสียหาย องค์การที่ผู้นำไร้จริยธรรมคุณธรรมจะทำให้ผลรวมขององค์การตกต่ำ ท้ายที่สุดก็จะไม่สามารถแข่งขันและดำรงอยู่ได้ หากผู้นำมีจริยธรรมคุณธรรมบุคคลแรกที่จะได้รับประโยชน์ คือ ตัวผู้นำเองทั้งในด้านจิตใจและร่างกาย ผู้ใต้บังคับบัญชา องค์การ สังคม และประเทศชาติก็จะได้ประโยชน์ตามไปด้วย (ภาวิพันธ์ พันธุ์แพ. 2546 : 61)

ระพี สาคริก (2543 : 42) นำเสนอคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีคุณธรรมและได้รับการยอมรับจากสังคมควรมีลักษณะดังนี้

1. ควรมีรากฐานจิตใจอิสระ ไม่ยึดติดวัตถุ อำนาจและเงินตรา
2. ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาคนเพื่อยกระดับคุณธรรมในรากฐานจิตใจให้บริสุทธิ์
3. รู้จักเสียสละเพื่อสร้างสมดุลภายในรากฐานจิตใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดศรัทธาและเชื่อถือ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
4. มีน้ำใจกับทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เห็นใจคนตกทุกข์ได้ยาก
5. เป็นตัวของตัวเอง ยึดมั่นในอุดมการณ์
6. ไม่เห็นแก่ตัว มองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ระพี สาคริก กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีคุณธรรมโดยให้ความสำคัญของด้านการพัฒนาจิตใจ การพัฒนาอุดมการณ์ ความมีน้ำใจ และไม่เห็นแก่ตัว

เช่นเดียวกันสมจิต ตราชู (2543 : 7-11) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จควรยึดถือคุณธรรม ในเรื่องการมีใจรักและศรัทธาต่องานที่ทำ มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงานและวางตนเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักวางตน มีสติในขณะทำงาน มองโลกในแง่ดี และสนุกกับงาน มีความหวังในชีวิต รู้จักวางเฉย ยึดถือค่านิยมที่เหมาะสม และซื่อสัตย์สุจริต

ในทำนองเดียวกันเนตรพัฒนา ยาวีราช (2547 : 140) เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีจริยธรรมดังต่อไปนี้

1. มุ่งมั่นทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ
2. มีเมตตากรุณา ยึดพรหมวิหาร 4
3. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตรงเวลา
4. ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
5. พึงหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ
6. ไม่ใช้กลวิธีและอิทธิพลเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว
7. พึงรักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา

8. พึงรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
9. พึงอดทนด้วยความเยือกเย็นต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร
10. พึงเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ
11. พึงระมัดระวังคำพูด
12. พึงงดเว้นอบายมุขทั้งปวง
13. พึงสุภาพอ่อนโยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป
14. ต้องมีความซื่อสัตย์
15. ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ตนเองหรือผู้อื่น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช เน้นความมุ่งมั่นในการทำงาน การใช้หลักพรหมวิหารธรรม
4 ความอดทน ความซื่อสัตย์ และศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาตนเองและหน้าที่
การงาน

สุทิน ลีปิยะชาติ (2545 : 47 - 53) ให้ข้อคิดเกี่ยวกับผู้บริหารที่ดีควรยึดหลักแห่ง
การบริหารจัดการที่ดีได้แก่

1. หลักนิติธรรม กำหนดกฎหมาย ขอบบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับใน
สังคม
2. หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องความดีงาม เป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม
ส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. หลักความโปร่งใส การสร้างความไว้วางใจ ปรับปรุงกลไกให้สะดวกรวดเร็ว
สื่อสารเข้าใจง่ายและเปิดเผยจริงใจ
4. หลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ
การบริหารงาน
5. หลักความรับผิดชอบต่อ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหา
สาธารณชน หรือกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เคารพในสิทธิความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
6. หลักความคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ประหยัด รักษาทรัพยากรให้
ยั่งยืน

สำหรับสุทิน ลีปิยะชาติ นำเสนอผู้บริหารในการใช้หลักของการบริหารจัดการที่ดี
เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการแนวใหม่และสอดคล้องกับนโยบายของชาติเป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุปผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม
โดยมีการพัฒนาจิตใจทั้งด้านการใช้หลักของความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความ
เสียสละ ความมีน้ำใจ ความเห็นอกเห็นใจ และใช้หลักของการบริหารจัดการที่ดีที่เน้นความ
โปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคม และความคุ้มค่า

5. ความสามารถในการสื่อสาร สถาบันธุรกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Business for Social Responsibility, 2006 : Online) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยให้ความสำคัญของผู้นำในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเรื่องการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ทำความเข้าใจกันของมนุษย์ในสังคมเมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันและโดยเฉพาะมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน มนุษย์จำเป็นต้องสื่อสารทำความเข้าใจกัน ประสานงานกันจนสามารถทำงานได้สำเร็จ มีเหตุการณ์หลายครั้งที่แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารมิได้ทำให้คนเข้าใจได้ตรงกัน บางครั้งมีความเข้าใจที่ผิดพลาด และทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติ และผิดพลาดในผลงาน (สิริอร วิชชาวธ. 2544 : 112) การติดต่อสื่อสารเป็นความสามารถในการอธิบายการให้แนวทางและการให้ข้อเท็จจริงและแนวคิดต่างๆ ในลักษณะที่เชื่อถือได้ มีความสามารถในการเจรจากับบุคคลและกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กร และส่วนที่เกี่ยวข้อง (เทียน ทองแก้ว. 2545 : 41) ผู้บริหารที่ดีต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานจะต้องใช้หลักการติดต่อสื่อสารเข้าช่วยสร้างความสัมพันธ์ เพราะการติดต่อสื่อสารมีความจำเป็นแก่ชีวิตทั้งในส่วนบุคคลและในระหว่างการทำงาน ปัญหาในการสื่อสารมิได้อยู่ที่เครื่องมือสื่อสาร แต่เป็นเรื่องของการติดต่อสื่อสารในระหว่างบุคคล (บัญชา อึ้งสกุล. 2545 : 29)

มารุต ปัทมสังข์ (2542 : 126 - 127) อธิบายว่า ลักษณะของการติดต่อสื่อสารมี 2 ลักษณะ คือ ประการแรก เป็นการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว เป็นการติดต่อส่งข่าวสารจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง โดยฝ่ายรับข่าวสารไม่มีโอกาสได้ซักถามหรือโต้ตอบได้เลย ประการที่สอง การติดต่อแบบสองทาง เป็นลักษณะการติดต่อที่จัดว่ามีประสิทธิภาพ เพราะคู่ติดต่อสามารถที่จะโต้ตอบซักถามในกรณีที่เกิดข้อสงสัย ทำให้เกิดความเข้าใจต่อกันมากขึ้น ถึงแม้ว่าการติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะเป็นการติดต่อที่ดี แต่ในบางสถานการณ์ที่มีเวลาจำกัด หรือสถานการณ์จำเป็นต้องใช้การติดต่อแบบทางเดียวโดยไม่มีโอกาสซักถาม งานก็อาจจะสำเร็จได้ด้วยดี ถ้าคำสั่งนั้นกระชับและสามารถปฏิบัติตามได้ทันที ความสามารถในการสื่อสารด้วยวาจา เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดี สามารถพูดจาหรือนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจน และเชื่อถือทั้งต่อบุคคลและกลุ่ม เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและส่งเสริมบรรยากาศของการสื่อสารแบบเปิด (เทียน ทองแก้ว. 2545 : 41) ในทำนองเดียวกัน สุชาญ โกศิน. (2545 : 25) กล่าวว่า การสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีและถูกต้อง ช่วยลดปัญหาและความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีการสื่อข้อความที่หลากหลาย

ผู้บริหารจะต้องสามารถสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานต้องอาศัยหลักการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและหน่วยงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธาหน่วยงาน และพร้อม

ที่จะทำงานด้วยความสุข การสื่อสารที่ดีที่สุด คือ การพูดคุยเจรจาแบบปากต่อปาก เพื่อให้เห็นถึงบุคลิกภาพ ความรู้สึกที่จริงใจต่อกัน นับว่าเป็นประโยชน์ต่อการสื่อสารเป็นอย่างดี ผู้บริหารจึงต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีการพูดจาที่น่าเชื่อถือ มีวาทศิลป์สามารถพูดจูงใจ การสื่อสารมีทั้งแบบทางเดียวและสองทาง การสื่อสารแบบสองทางนับว่ามีความสำคัญเพราะช่วยให้ทราบความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การสื่อสารแบบสองทางจะเน้นหลักการมีส่วนร่วมหลักของความผูกพันและหลักแห่งการตอบสนอง (Hoy; & Miskel. 2001 : 372 - 382)

การสื่อสารนับว่ามีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการเพราะสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ สำนักงานโฆษกแห่งรัฐโตรอนโต ประเทศแคนาดา (National Speakers Bureau. 2001 : Online) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ 7C ในการบริหารการสื่อสารให้มีประสิทธิผล ดังนี้

1. Credibility (ความเชื่อถือ) เมื่อสื่อสารกับบุคลากรแล้ว ท่านต้องติดตามดูว่าบุคลากรเต็มใจ พร้อมเชื่อฟังและนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร ควรพยายามสื่อสารแก่ผู้ฟังให้เกิดความเข้าใจและแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาด
2. Context (บริบท) ผู้นำจำเป็นต้องใช้ถ้อยคำประกอบท่าทางและลีลาในการพูดเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่พูดอย่างชัดเจน
3. Content (เนื้อหา) เรื่องราวที่พูดควรเป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่อบุคลากรส่วนใหญ่ผู้ฟังจะเลือกข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผลสัมฤทธิ์จึงจะได้รับการตอบสนอง
4. Continuity (ความต่อเนื่อง) การสื่อสารที่ดีและเกิดประสิทธิผล ควรใช้ช่องทางอย่างน้อยสามช่องทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และผู้ฟังเกิดการยอมรับ
5. Consistency (ความมั่นคง) เรื่องใดที่เป็นจริงควรยืนยันหยั่งไว้อย่างมั่นคง เพราะมีข้อมูลและตัวแปรหลากหลายทำให้ผู้ฟังไขว้เขวได้ ผู้นำต้องรักษาความจริงให้คงอยู่และไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ อารมณ์ และความรู้สึกต่าง ๆ
6. Channels (ช่องทาง) ควรใช้ช่องทางต่างๆให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและคำนึงถึงเวลาในการดำเนินงาน ที่สำคัญควรสื่อสารอย่างรวดเร็วและตรงประเด็น ซึ่งสามารถเลือกใช้ทั้งเทคโนโลยี วิทยุ โทรทัศน์ โทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
7. Clarity (ความกระจ่าง) ให้ข่าวสารง่าย ๆ ใช้คำกะทัดรัด ชัดเจน ยกตัวอย่างเปรียบเทียบ อย่างยุ่งยากซับซ้อน

7C ของการสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

นอกจากนี้ ไรเยอร์สัน (Ryerson. 2006 : Online) เสนอแนะยุทธศาสตร์ในการสื่อสารดังนี้

1. ต้องมีการวางแผนการสื่อสารให้เกิดประสิทธิผล
 2. ตรวจสอบว่าผู้สื่อสารในหน่วยงานเป็นรายบุคคลหรือทีมงาน และต้องจัดการอบรมให้สอดคล้องกับผู้รับผิดชอบ เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการสื่อสารขององค์กร
 3. เราต้องแน่ใจว่าข่าวสารไปสู่ผู้รับทั้งหน่วยงาน ตั้งแต่ผู้แทน บุคลากร ลูกค้า และมีการกระจายอย่างชัดเจน ถูกต้อง แม่นยำ ต่อเนื่อง รวมทั้งข่าวสารสนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
 4. ผู้นำระดับสูงในองค์กรจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมการทำงานเกี่ยวกับการสื่อสารและการฝึกอบรมด้านการสัมมนาอย่างมืออาชีพ
 5. มีการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและให้ความคิดเห็นข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและแก้ไขข้อผิดพลาดข่าวสารก่อนนำเสนอ
 6. ให้ข่าวสารที่ดีและมีคุณภาพและถูกต้อง และมีการวางแผนแก้ไขข่าวสารที่ไม่ดี
- ยุทธศาสตร์ของการสื่อสารในส่วนนี้จะเน้นการวางแผนการสื่อสารให้เกิดประสิทธิผล มีการอบรมด้านการสื่อสารและเน้นข่าวสารที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง
- จากยุทธศาสตร์ในการสื่อสารดังกล่าวจะเห็นว่า การสื่อสารมีความสำคัญในระบบการตัดสินใจ ส่งเสริมคุณภาพการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมุ่งการทำงานแก่บุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การสื่อสารที่ดีจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการทำงาน คลาร์ก (Clark, 2003 : Online) ได้เสนอแนะการปรับปรุงทักษะของการสื่อสารให้มีประสิทธิผลดังนี้
1. ผู้นำต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจนว่า อะไรเป็นวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล ทั้งการพูด การฟัง การสังเกต การสนทนา เป็นต้น
 2. การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิผลสูง คือ การมองเห็น เพราะถือว่าเป็นการสื่อสารได้ครบทุกมิติ
 3. การแสดงพฤติกรรม ทำทางช่วยสนับสนุนการสื่อสารให้เกิดประสิทธิผล
 4. มีการฝึกการปฏิบัติในการสื่อสาร ปรับปรุงการสื่อสาร ประเมินผลการสื่อสารให้มีประสิทธิผล
 5. ใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว
 6. พิจารณาทักษะการสื่อสารที่จำเป็น และพัฒนาทักษะด้านการสร้างความเข้าใจ การบอกเล่า การซักถาม การฟัง การสังเกต การสนทนา เป็นต้น
 7. ตั้งคำถามในสิ่งสำคัญและจำเป็น โดยให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้ฟัง
 8. มีทัศนคติดีต่อการสื่อสาร
 9. หาตัวอย่างหรือตัวช่วยในการสื่อสาร

10. เรียนรู้เทคนิคการสื่อสาร การคิดอย่างสร้างสรรค์ช่วยการสื่อสารให้เข้าใจยิ่งขึ้น
11. จริงใจ กระตือรือร้นในการฟัง
12. สนุกสนานในการสื่อสาร เต็มใจ และสนใจในการฟัง

การปรับปรุงทักษะการสื่อสารจึงเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงวิธีการสื่อสารทั้งด้านการพูด การฟัง การสังเกต การสนทนา มีการฝึกอบรมพัฒนาด้านการสื่อสาร การมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร ตลอดจนการค้นหาเทคนิควิธีการเพื่อช่วยในการสื่อสารให้ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น ความสามารถในการสื่อสารจึงหมายถึง ความสามารถสื่อสารข้อมูล ความคิด การตัดสินใจ ได้ทันเวลา ชัดเจน มีรูปแบบหลากหลาย สามารถสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปผู้วิจัยเลือกกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน เป็นตัวแปร ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วม มีความพอเพียงในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถ ในการสื่อสาร

5. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายปัจจัยและหลายลักษณะด้วยกัน แอชเวิร์ท (Ashworth. 2006 : Online) เสนอปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมีดังนี้

1. การบริการ การบริการสนับสนุนลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ มีการฟังเสียงของลูกค้า เข้าใจความต้องการและความจำเป็นของลูกค้า ให้ความใกล้ชิด มองอย่างเป็นมิตรและตอบสนองความต้องการของลูกค้า ช่วยแก้ปัญหาลูกค้าเป็นอย่างดี

2. เป็นผู้พิทักษ์ สร้างและรักษาความเชื่อมั่นและการยอมรับแหล่งทรัพยากร ใช้นวัตกรรมในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการบริการอย่างต่อเนื่อง

3. การมีส่วนร่วม โดยให้หลักการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานและเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน การทำงานเป็นทีมเริ่มตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนจุดสุดท้าย และให้หลักการมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาในการตัดสินใจ

4. การสื่อสาร สื่อสารข้อมูล ความคิด การตัดสินใจ การประเมินสู่ภายในและภายนอกองค์กร ให้ทันเวลา ชัดเจนและมีรูปแบบหลากหลาย

ปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของแอชเวิร์ท จะเน้นในด้านผู้บริหาร คือ ให้การบริการ โดยเน้นการบริการลูกค้า การสร้างความเชื่อมั่น การใช้หลักการมีส่วนร่วม หลักการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แคสซิโอ (Cascio. 1998 : 19) ได้เสนอผู้นำในการปรับกระบวนการทัศนหรือวิธีการเพื่อส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานประสบผลสำเร็จควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ผู้นำควรทำหน้าที่ผู้นำในการเป็นที่ปรึกษาและไม่ควรทำตนเป็นเจ้านายหรือผู้ควบคุม
2. ผู้นำใช้การบริหารแบบเปิดใจและไว้วางใจ และควรใกล้ชิดกับบุคลากร
3. ผู้นำควรใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการและจำเป็นต้องกระจายข้อมูลและความรู้แก่บุคลากร
4. ผู้นำควรคำนึงถึงการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ใช้หลักของความเป็นหุ้นส่วนในการแก้ปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้นำกับบุคลากร
5. ผู้นำควรตระหนักว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่สามารถกำหนดไว้เป็นมาตรฐานตายตัวโดยการบริหารจัดการ

ปัจจัยของแคสสิโอเน้นความสำคัญของผู้นำเช่นกัน ทั้งในด้านการเป็นที่ปรึกษา การใช้ข้อมูลข่าวสาร การใช้หลักไว้วางใจและการสื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึง

สถาบันการบริการให้คำปรึกษาด้านความสมานฉันท์และการตัดสินใจ (ACAS. 2006 : Online) กล่าวถึงคุณลักษณะและท่วงท่าของผู้นำในองค์การที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้นำเป็นผู้จัดวางโครงสร้างองค์การแนวใหม่ เน้นประสิทธิผลของการบริหารจัดการและสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงาน บทบาทของผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้สร้างสรรค์เป็นที่ปรึกษา และอำนวยความสะดวก นอกจากนี้ควรมีลักษณะ กำหนดวิสัยทัศน์และสื่อสารให้กับบุคลากร ในองค์การ จูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมและร่วมมือประสานงาน จูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และแนวคิดใหม่ ๆ พัฒนางานของบุคลากร ใช้การยืดหยุ่นและนำพาบุคลากรไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเน้นความรู้และทักษะของผู้นำในเรื่อง สร้างความไว้วางใจและเปิดเผยจริงใจ สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจของแต่ละคน กระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและนำไปใช้ในการพัฒนางาน สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ปรับปรุงวิธีการและเทคนิคการแก้ปัญหา ใช้กระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และยังเน้นปัจจัยด้านผู้นำเช่นกัน โดยให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร การใช้ความรู้ความสามารถในการปรับปรุงเทคนิควิธีการและแก้ปัญหาและจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างสร้างสรรค์

องค์การแรงงานนานาชาติ (International Labour Organization. 1997 : Online) ให้ความสำคัญกับทักษะของผู้นำว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผู้นำต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในเรื่อง รู้วิธีการเรียนรู้ (Knowing how to learn) มีทักษะการอ่าน การเขียนและการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะการสื่อสาร และการเจรจาต่อรอง มีทักษะการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม มีทักษะการบริหารบุคลากรและพัฒนา และมีทักษะการใช้อิทธิพล

แนวความคิดด้านผู้นำขององค์การแรงงานนานาชาติ จะเน้นความรู้ความสามารถของผู้นำและเน้นทักษะต่าง ๆ ทั้งการสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงานเป็นกลุ่มและการใช้อิทธิพล

โลว์ (Lowe. 2002 : Online) เสนอดัชนีชี้วัดที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลในประเทศแคนาดา โดยประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 8 ตัว ดังนี้

1. การกระจายการควบคุม พิจารณาค่าเฉลี่ยของจำนวน ผู้ควบคุมการทำงานต่อลูกค้า
2. ภาวะผู้นำพิจารณาภาวะผู้นำต่อความรับผิดชอบในหน้าที่การงานรวมทั้งการบริหารงบประมาณ
3. การทำงานล่วงเวลา พิจารณาจากชั่วโมงล่วงเวลาของพยาบาล
4. การทำงานเต็มเวลา พิจารณาจากช่วงเวลาในการทำงานที่คิดจากจำนวนเต็มของแต่ละคน
5. อำนาจหน้าที่ พิจารณาขอบข่าย ภารกิจของงานแต่ละคน
6. โอกาสการที่ได้รับในการพัฒนาพิจารณาจากสัดส่วนของการรับการอบรมของแต่ละคน
7. การหยุดหรือการลา พิจารณาจากวันหยุดหรือลา
8. จำนวนการแก้ปัญหาการร้องเรียน

นอกจากนี้ โลว์ (Lowe. 2002 : Online) ยังได้เสนอแนะปัจจัย 6 ด้านที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังนี้

1. ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์โลกาภิวัตน์ มีความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูลสารสนเทศ การตรวจสอบ การออกแบบการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. การได้รับการศึกษา การให้การศึกษาแก่พนักงานและนำศักยภาพความสามารถมาใช้เกิดประโยชน์ที่สุด
4. การเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
5. ประชากรศึกษา อายุในการทำงาน พลังในการทำงาน ประชากรในการเกิด การสร้างความท้าทายการทำงาน และการปลดเกษียณ
6. คุณธรรม ค่านิยม เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการ

โลว์ นอกจากจะเน้นความสำคัญของผู้บริหารแล้ว ปัจจัยด้านความรู้และการเรียนรู้ การรับการศึกษา ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน

สถาบันธุรกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Business for Social Responsibility. 2006 : Online) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ในการส่งเสริม

พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยให้ความสำคัญของผู้ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีทั้งหมด 7 ข้อดังนี้

1. ผู้นำองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลของชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งให้การสนับสนุน
2. องค์กรต้องมีแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานแก่พนักงานอย่างเหมาะสม
3. องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนสภาพการทำงาน เน้นการวางแผนอย่างเป็นระบบมากกว่าตัวแผนการในเอกสาร
4. มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบระหว่างผู้นำและผู้ตามให้เกิดความสมดุลในการทำงาน
5. องค์กรสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมความสัมพันธ์ และการยอมรับนับถือองค์การดำเนินงานดังนี้

5.1 องค์กรมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

5.2 องค์กรมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในการประเมิน วัดผลและประเมิน

คุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยสรุปคุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 5 ด้านได้แก่ ความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วม มีความพอเพียงในชีวิต คุณธรรมจริยธรรม ความสามารถในการสื่อสาร มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี

6. สถานภาพส่วนบุคคล

ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดจากงานวิจัยมากำหนดเป็นตัวแปร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา ดังงานวิจัยต่อไปนี้

สรวุฑ เกตานนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัท ซี.พี. คำปลีกและการตลาด จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงาน เช่นเดียวกัน เดชิต บรรจงอักษร (2546 : ออนไลน์) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดโรงเรียนรักษาดินแดนพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ วุฒิการศึกษาและจำนวนบุคคลในครอบครัว ในทำนองเดียวกัน วัฒนธรรม ระเบียบศรี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540 : ข) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน สุทัศน์ มหาเทพ (2547 : 51) ได้ศึกษาชีวิตการทำงานของพนักงานเรือ บริษัท บิ๊กซี จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุงานและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนพรรณสิริ อาสาเสนีย์ (2546 : 83) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรบริษัทแอตวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า วิศวกรปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง กรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และจันทร์ พักตร์เพียงจันทร์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกัน มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

นำชัย โชติประยูร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ลูกแถว พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

วราภรณ์ ประกอบผล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการบูรณาการสังคม ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ ลักษณะงาน

การปกครองบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

สุบัน โยทุม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและหาความสัมพันธ์ โดยใช้ Chi-square พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง เพศ อายุ อาชีพคู่สมรส รายได้คู่สมรส ตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จันทร์หา แทนสุโพธิ์ และคนอื่น ๆ (2545 : 23) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและด้านมิติมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

เดชิต บรรจงอักษร (2546 : ออนไลน์) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนสังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน ใช้วิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Cross – sectional survey research) ผลการวิจัยสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่านายทหารชั้นประทวนสังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง ข้อมูลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ วุฒิการศึกษา และจำนวนบุคคลในครอบครัว สำหรับ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ลักษณะสายงาน รายได้ ภาระหนี้สินในครอบครัว พบว่า ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

วัฒนธรรม ระเบียบศรี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน และการจัดการสิ่งแวดล้อม พบว่า ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน และการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

อริวัฒน์ ปริงประโคน (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่

ถูกสุขลักษณะ และด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานในระดับสูง และพบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่งเสริม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิทธิส่วนบุคคล โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ความ พึงพอใจในปัจจุบันมัพบพบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีความ พึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีความ พึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิต การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุ อายุงาน ระดับเกรด และเงินเดือนต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน และพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน พนักงานที่มีเพศและอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และพนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานต่างกัน พนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน และ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับเกรด และเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน

ประภาพร นิกรเพสย์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงาน บุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถ ร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศ จริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมใน งานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วม ในงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของ บุคลากรสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้

สุขชัย สิทธิปาน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ

เจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน แล้วพบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันไปไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านหลักประชาธิปไตย

วเรศ ทายม้นทิรนนท์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในทิศทางบวก

สุชาติ ลีตระกูล (2547 : 18-21) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สถาบันราชภัฏเชียงราย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างเพศชายและหญิง ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สถาบันราชภัฏเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลเรื่องเพศ จำนวนบุตร ค่าตอบแทน ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

สมชาติ ทองสมุทร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา

ภคินี โอพาริกชาติ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ และนางลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรการศึกษา บริษัทผู้จัดทำหน่วยเวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน และโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านสังคมสัมพันธ์โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 43.4 ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึก มีคุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.8 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีคุณธรรมชีวิตการทำงานที่ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 22.2 คือ คุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงาน เป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 33.1

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอลล์และคนอื่น ๆ (Hall; & others. 1998 : Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของพนักงานในประเทศออสเตรเลีย ใช้วิจัยเชิงสำรวจกับพนักงานในโรงงานเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลสรุปว่าคุณภาพการทำงานเป็นยุทธศาสตร์ในการทำงาน ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การอำนวยความสะดวกและการให้คำปรึกษา สนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพขององค์กรให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

จอห์นสัน (Johnson. 1999 : Online) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลปฏิบัติงานทางธุรกิจ โดยศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ในบริษัท และหาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ผลพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ระบบการให้รางวัล ที่ดีกว่า การให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มหรือทีมงาน ในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบริษัท และยังสนับสนุนความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วยสร้าง ยุทธศาสตร์และความเข้มแข็งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงคุณภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร ปรับปรุงระบบการเงินผลประโยชน์ และค่าตอบแทน และที่สำคัญสร้าง ความสำเร็จร่วมกัน

เลวิส (Lewis. 2001 : Online) ได้ศึกษาองค์ประกอบภายในและภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในศูนย์ดูแลรักษาสุขภาพ องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่สมผั้ได้ ส่วนภายในได้แก่ ทักษะ อำนาจหน้าที่ และความท้าทาย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยสำรวจความคิดเห็นกับพนักงานศูนย์ดูแลรักษาสุขภาพในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา แบบวัดใช้มาตราส่วนประเมินค่า ประกอบด้วย การสนับสนุนและประสานงานระหว่างผู้นำกับพนักงาน การให้การนิเทศ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลสรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เหมาะสม รูปแบบการนิเทศ คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำองค์การ

ฮอสแมนและคนอื่น ๆ (Hausman; & others. 2002 : Online) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ช่วยครูใหญ่ โดยหาความสัมพันธ์ของการยอมรับในความสำเร็จของการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันในอาชีพด้านความเป็นอยู่ที่ดี การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง ประสิทธิภาพของการพัฒนาและการอบรม ผลการบริหารงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตปกติและชีวิตในการทำงาน การวิจัยใช้ การสำรวจความคิดเห็นของผู้ช่วยครูใหญ่โรงเรียนอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งภาครัฐและเอกชน ในรัฐ Maine ประเทศอเมริกา ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับความสำเร็จของการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อค้นพบนับว่ามีความสำคัญเกี่ยวกับผู้ช่วยครูใหญ่ในการเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน โดยเฉพาะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ช่วยครูใหญ่ด้านการสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสำคัญต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ ความ ก้าวหน้าในการเตรียมความพร้อมไปสู่ครูใหญ่ต่อไป

โบดอยน์และเอดการ์ (Beaudoin; & Edgar . 2003 : Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพยาบาลและมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

และเป็นองค์ประกอบของชีวิตในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และการสื่อสาร

ไรท์และคิม (Wright; & Kim. 2004 : Online) ศึกษาอิทธิพลของการมีส่วนร่วมต่อความพึงพอใจงาน งานวิจัยใช้การวิเคราะห์รูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model หรือ SEM) ข้อค้นพบสรุปว่า การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมีผลทางบวกต่อการให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน และภาระงาน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาสู่มืออาชีพ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานมีผลทางบวกกับคุณลักษณะของงาน และสนับสนุนการพัฒนาสู่มืออาชีพ ภาระงานและการพัฒนาสู่มืออาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน การค้นพบครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนางาน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรให้เกิดคุณภาพ

โอสมานี (Osmany. 2006 : Online) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการของบริษัทรถยนต์จำนวน 300 คน โดยสำรวจทั้งผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายการตลาดและฝ่ายผลิต ผลปรากฏว่า ทั้งสองโรงงานไม่แตกต่างในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์กรของโรงงาน MUL ดีกว่า TELCO นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารจัดการ ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ตลอดจนคุณลักษณะของผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถพยากรณ์การพัฒนาองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้

จอห์นรัดและเซอร์ลา (Johnsrud; & Surla. 2006 : Online). ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยเน้นองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การสื่อสาร ความสัมพันธ์กับบุคลากร การได้รับการสนับสนุน เงินเดือนและความเป็นอิสระ ผลการวิจัยพบว่า ครูพอใจในงานมากกว่าบุคลากรอื่น การทำงานของครูมีความปลอดภัยและมีความพึงพอใจในการทำงาน การสื่อสารของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน ครูมัธยมศึกษามีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นมากกว่าครูประถมศึกษา ครูพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับมากกว่าบุคลากรอื่น บทบาทความรับผิดชอบมีผลต่อคุณภาพชีวิตและชั่วโมงในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงานมีผลต่อความพอใจในการทำงาน

ยาดด์และวาร์ (Wyatt; & Wah. 2006 : Online) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในประเทศสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่พร้อมเพรียงสวยงาม ความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร อำนาจการตัดสินใจ ธรรมชาติของงาน การตอบสนองโอกาสในการทำงาน การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ ผลวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นดัชนีเปรียบเทียบการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในประเทศสิงคโปร์ได้เป็นอย่างดี

โดยสรุปแล้วงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศจะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง และองค์ประกอบใดมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงชีวิตการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำนวน 485 คน จากสถานศึกษา จำนวน 197 โรงเรียน ดังตาราง 4 - 5

ตาราง 4 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและขนาดสถานศึกษา

จังหวัดปทุมธานี	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม
เขต 1	19	65	28	7	119
เขต 2	12	43	12	11	78
รวม	31	108	40	18	197

ตาราง 5 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและ
ขนาดสถานศึกษา

ปทุมธานี	อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่ พิเศษ	รวม
เขต 1	เมือง	1	14	41	18	74
	คลองหลวง	2	33	24	19	78
	ลาดหลุมแก้ว	8	16	13	-	37
	สามโคก	8	21	3	-	32
	รวม	19	84	81	37	221
เขต 2	ธัญบุรี	-	6	14	39	59
	ลำลูกกา	6	94	24	10	134
	หนองเสือ	16	46	4	5	71
	รวม	22	146	42	54	264
รวมทั้งสิ้น		41	230	123	91	485

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำนวน 246 คน ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งมีขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม โดยสุ่มผู้บริหารแต่ละขนาด ๆ ละ ร้อยละ 50 ในกรณีที่ประชากรของชั้นในการสุ่ม (Strata) มี 1 คน ผู้วิจัยใช้ประชากรในชั้นนั้นเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 21 คน ขนาดกลาง จำนวน 116 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 65 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 44 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 246 คน จากนั้นสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก ดังตาราง 6

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา (Focus groups) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 4 คน เขต 2 จำนวน 4 คน โดยสุ่มแบบเจาะจงตามสถานศึกษาแต่ละขนาด ได้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 คน ขนาดกลาง จำนวน 2 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ปทุมธานี	อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่ พิเศษ	รวม
เขต 1	เมือง	1	7	23	7	38
	คลองหลวง	1	17	12	10	40
	ลาดหลุมแก้ว	4	8	7	-	19
	สามโคก	4	11	2	-	17
	รวม	10	43	44	17	114
เขต 2	ธัญบุรี	-	3	7	19	29
	ลำลูกกา	3	47	12	5	67
	หนองเสือ	8	23	2	3	36
	รวม	11	73	21	27	132
รวมทั้งสิ้น		21	116	65	44	246

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานภาพส่วนบุคคลซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ และแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และขั้นตอนที่ 2 จัดกลุ่มสนทนา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วม มีความพอเพียงในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบประเมินตามคุณลักษณะที่เป็นจริงตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อยและจริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบประเมินตามคุณลักษณะที่เป็นจริง ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 จัดกลุ่มสนทนา (Focus groups) นำผลการวิจัยที่ได้มาพิจารณาตรวจสอบ เพื่อทราบความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยจัดกลุ่มสนทนา

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกได้ดังนี้ แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ พัฒนามาจากแบบสอบถามของสุณี ททรัพย์ประเสริฐ (2547 : 107 - 113) ด้านการให้มีส่วนร่วม พัฒนามาจากแบบสอบถามของประยุทธ์ ตรีชัย (2544 : 107-112) และของปราศรัย แก้วสว่าง (2546 : 125-132) ด้านมีความพอเพียงในชีวิตพัฒนามาจากแบบสอบถามของอรสุดา เจริญรัต (2543 : 128 - 135) ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนามาจากแบบสอบถามของชูศรี ปัญญามูลวงษา (2541 : 105 - 116) และด้านความสามารถในการสื่อสารพัฒนามาจากแบบสอบถามของ บงกชรัตน์ เกตุศรีพงษ์ (2547 : 82 - 87)

ส่วนแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนามาจากสมชาติ ทองสมุทร (2547 : 160-174) และของภคินี โอพาภิชาติ (2547 : 93-99)

3.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective - Congruence, IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน คือ

- 1) ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ประธานกรรมการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ
- 2) รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ อาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 3) อาจารย์ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ที่ปรึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงศึกษาธิการ

1. เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1 นายจุฑาพงศ์ เลี้ยงตน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน
วัดหงส์ปทุมवास ขนาดใหญ่พิเศษ

1.2 นายสุทัศน์ ดุรงค์เรือง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน
วัดนางว ขนาดใหญ่

1.3 นายพรชัย ภัทรโกมล ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน
วัดดาวเรือง ขนาดกลาง

1.4 นายถาวร แจ่มศิริ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน
วัดนาง ขนาดเล็ก

2. เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.1 นายจเร ทองลักษณะศิริ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน
วัดเขียนเขต ขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 นายอุดม โพธิ์น้ำแสง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน
วัดแสงสรรค์ ขนาดใหญ่

2.3 นายธนากร ฉันทปราโมทย์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน
วัดคลองชัน ขนาดกลาง

2.4 นายปานเทพ กรรณสูตร ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน
คลอง 11 ขนาดเล็ก

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำมาจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
ดังนี้

5.1 การจัดทำข้อมูล

5.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ที่ไม่
สมบูรณ์คัดออก ซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 225 ฉบับ

5.1.2 นำแบบสอบถามมาให้คะแนน ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริงมาก	ให้	4	คะแนน
จริงปานกลาง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยกำหนดโปรแกรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย

5.2.2 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์หาค่าร้อยละ

5.2.3 ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมโดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 10)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมีปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมีน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมีน้อยที่สุด

5.2.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation) โดยเกณฑ์ในการแปลความหมายพิจารณาว่า ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน หากไม่เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์นั้น พิจารณาจากเครื่องหมายของสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

5.2.5 วิเคราะห์หาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

5.2.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด

5.2.7 การเขียนรายงานใช้การแปลผลและนำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางเรียงประกอบตาราง

5.2.8 ส่วนผลที่ได้จากการจัดกลุ่มสนทนา ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปผลเขียนเป็นความเรียง

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$)

6.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

6.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence, IOC)

6.2.2 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

6.2.3 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้ (Item – total correlation)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อ 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 คุณลักษณะ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

6.3.3 สมมติฐานข้อ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิจัย และการแปลความหมายจากข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบใน F-distribution
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์ในการทำนาย
a	แทน	ค่าคงที่ในสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SEest	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X_1	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถ
X_2	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วม
X_3	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีความพอเพียงในชีวิต
X_4	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีคุณธรรมจริยธรรม
X_5	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการสื่อสาร
X_t	แทน	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
Y	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี” ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย และการนำเสนอข้อมูลได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม รายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงไว้ในตาราง 7

ตาราง 7 ร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.ระดับการศึกษา	225	100.00
- ปริญญาตรี	106	47.11
- สูงกว่าปริญญาตรี	119	52.89
2. ประสบการณ์การทำงาน	225	100.00
- ต่ำกว่า 5 ปี	29	12.89
- 5 – 10 ปี	48	21.33
- มากกว่า 10 ปี	148	65.78
3. สถานภาพสมรส	225	100.00
- โสด	24	10.67
- สมรส	201	89.33
4. เขตพื้นที่การศึกษา	225	100.00
- เขต 1	100	44.44
- เขต 2	125	55.56

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ส่วนมาก มีสถานภาพเกี่ยวกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 52.89) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (คิดเป็นร้อยละ 65.78) สถานภาพสมรส สมรสแล้ว (คิดเป็นร้อยละ 89.33) และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 (คิดเป็นร้อยละ 55.56)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม รายด้านและรายข้อ แสดงไว้ในตาราง 8 - 20

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้ความสามารถ	4.05	0.47	มาก
2. การให้มีส่วนร่วม	3.87	0.63	มาก
3. มีความเพียงพอในชีวิต	4.39	0.48	มากที่สุด
4. มีคุณธรรมจริยธรรม	4.60	0.40	มากที่สุด
5. ความสามารถในการสื่อสาร	4.34	0.43	มากที่สุด
รวม	4.25	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านมีความเพียงพอในชีวิต และด้านความสามารถในการสื่อสาร อยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60, 4.39$ และ 4.34 ตามลำดับ) ส่วนด้านความรู้ความสามารถ และการให้มีส่วนร่วม อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 4.05$ และ 3.87)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจ กฎ ระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี	4.00	0.61	มาก
2. ข้าพเจ้าฟังข่าวติดตามความเคลื่อนไหวใหม่ ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอ	4.29	0.55	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้ารักการอ่านหนังสือเพื่อนำความรู้มาใช้ในการทำงาน	4.24	0.60	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้านำความรู้ที่ได้จากการประชุม/อบรม/สัมมนา มาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.29	0.58	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงาน	3.72	0.74	มาก
6. ข้าพเจ้ามีความรู้ที่จะสอนคณะครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนได้	3.73	0.76	มาก
7. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้คำแนะนำคณะครูเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียน	4.01	0.77	มาก
8. ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	4.12	0.67	มาก
รวม	4.05	0.47	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นข้อฟังข่าวติดตามความเคลื่อนไหวใหม่ ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอ การนำความรู้ที่ได้จากการประชุม/อบรม/สัมมนามาพัฒนาการศึกษาอยู่เสมอ และรักการอ่านหนังสือเพื่อนำความรู้มาใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29, 4.29$ และ 4.24 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมีมาก คือ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงาน และมีความรู้ที่จะสอนคณะครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนได้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้มีส่วนร่วมสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

การให้มีส่วนร่วม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้าให้ชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริม สนับสนุนและจัดหาแหล่งการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา	4.12	0.71	มาก
2. ข้าพเจ้าให้ชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริม สนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน	4.03	0.75	มาก
3. ข้าพเจ้าให้ชุมชนร่วมวางแผนในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา	3.71	0.87	มาก
4. ข้าพเจ้าให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมตัดสินใจในการประเมินผลงานของผู้เรียนร่วมกับครูผู้สอน	3.59	0.90	มาก
5. ข้าพเจ้าให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.55	0.83	มาก
6. ข้าพเจ้าให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเสนอแนะกิจกรรม และมวลประสบการณ์ต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียน	3.81	0.78	มาก
7. ข้าพเจ้าให้ผู้แทนชุมชนร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.91	0.81	มาก
8. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ชุมชน และบุคคลภายนอกเป็นวิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการ	4.05	0.77	มาก
9. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ชุมชน ร่วมวางแผนการใช้อาคาร สถานที่ ห้องเรียน ห้องประชุม และห้องสมุด	4.05	0.79	มาก
รวม	3.87	0.63	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้มีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมีมาก โดยข้อให้ชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนและจัดหาแหล่งการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือการสนับสนุนให้ชุมชนและบุคคลภายนอกเป็นวิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการ และการเปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมวางแผนการใช้อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องประชุม และห้องสมุด ($\bar{X} = 4.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีความพอเพียงในชีวิต
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

มีความเพียงพอในชีวิต	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้ารู้จักใช้จ่ายทรัพย์สินให้พอเหมาะกับอัตรา	4.34	0.67	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้าไม่ก่อภาระหนี้สินให้กับตนเองและครอบครัว	4.18	0.80	มาก
3. ข้าพเจ้าปฏิบัติตนเป็นผู้ประหยัด อดออม ไม่ฟุ่มเฟือย	4.19	0.76	มาก
4. ข้าพเจ้าประหยัดไฟฟ้า น้ำประปา และของใช้ที่เป็น ส่วนรวม	4.44	0.63	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้าดูแลรักษาสถาปัตยกรรมสมบัติของทางราชการ เหมือนสมบัติของตน	4.64	0.50	มากที่สุด
6. ข้าพเจ้าดูแลการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ของใช้ราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบ	4.54	0.55	มากที่สุด
7. ข้าพเจ้ามีความสุข และพอใจในสภาพการทำงาน ที่เป็นอยู่	4.38	0.70	มากที่สุด
8. ข้าพเจ้าเปลี่ยนแปลงตนเองตามสภาพเศรษฐกิจและ สังคมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข	4.39	0.69	มากที่สุด
รวม	4.39	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 11 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีความพอเพียงในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมีมากที่สุด ยกเว้นข้อปฏิบัติตนเป็นผู้ประหยัด อดออม ไม่ฟุ่มเฟือย และไม่ก่อภาระหนี้สินให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 4.19$ และ 4.18 ตามลำดับ)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

การมีคุณธรรมและจริยธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้ามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนตัว	4.69	0.48	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้ามีความมั่นคงและเชื่อมั่นในการทำความดี	4.74	0.46	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้าใช้เวลาราชการการทำงานเพื่อประโยชน์แก่ราชการ อย่างเต็มที่	4.68	0.49	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้าอุทิศเวลาและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.68	0.50	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลา ที่กำหนด	4.58	0.55	มากที่สุด
6. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความมานะอดทนตามบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหาร	4.63	0.52	มากที่สุด
7. ข้าพเจ้าสำรวจตัวเองและแก้ไขข้อบกพร่องของตนอยู่ สม่ำเสมอ	4.43	0.61	มากที่สุด
8. ข้าพเจ้าช่วยเหลือกิจกรรมของสังคมและมีส่วนร่วมอย่างเต็ม ความสามารถโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย	4.38	0.58	มากที่สุด
9. ข้าพเจ้าให้ความเมตตากรุณา พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น	4.55	0.59	มากที่สุด
รวม	4.60	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 12 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีคุณธรรม
จริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ใน
ระดับมีมากที่สุด โดยข้อการมีความมั่นคงและเชื่อมั่นในการทำความดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
($\bar{X} = 4.74$) รองลงมาคือ การมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว
($\bar{X} = 4.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การช่วยเหลือกิจกรรมของสังคมและมีส่วนร่วมอย่าง
เต็มความสามารถโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการสื่อสาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ความสามารถในการสื่อสาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้าแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายให้ผู้ร่วมงานทราบอยู่เสมอ	4.42	0.54	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้าใช้การติดต่อสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	4.24	0.57	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้าสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยความเป็นกันเองไม่เคร่งเครียด	4.36	0.56	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้าติดต่อสื่อสารด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.44	0.60	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้าจัดให้มีการประชุมครูเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.46	0.67	มากที่สุด
6. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองติดต่อกับสถานศึกษาได้ตลอดเวลา	4.61	0.50	มากที่สุด
7. ข้าพเจ้าจัดให้มีข่าวสาร/วารสาร เผยแพร่ให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนทราบข้อมูลเป็นระยะ ๆ	4.08	0.72	มาก
8. ข้าพเจ้าจัดให้มีป้ายประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารที่พบเห็นง่าย	4.14	0.72	มาก
รวม	4.34	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 13 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมีมากที่สุด ยกเว้นในข้อจัดให้มีข่าวสาร/วารสารเผยแพร่ให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนทราบข้อมูลเป็นระยะ ๆ และการจัดให้มีป้ายประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารที่พบเห็นง่ายที่อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 4.08$ และ 4.14 ตามลำดับ)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.60	0.75	มาก
2. สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย	4.16	0.48	มาก
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.53	มาก
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	3.57	0.51	มาก
5. ลักษณะการบริหาร	4.32	0.43	มากที่สุด
6. สังคมสัมพันธ์	4.15	0.46	มาก
รวม	3.93	0.37	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม
อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความ
ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต
การทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 4.15, 4.16, 3.82, 3.60$ และ 3.57
ตามลำดับ) ส่วนด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำเดือน	3.75	0.82	มาก
2. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับภาระงาน	3.57	0.99	มาก
3. ข้าพเจ้าพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี	3.60	0.97	มาก
4. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งบริหาร	3.42	1.13	มาก
5. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจและค่าครองชีพ	3.29	1.07	ปานกลาง
6. ข้าพเจ้าพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ ราชการจัดให้	3.42	0.94	มาก
7. ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ	3.75	0.87	มาก
8. การพิจารณาความดีความชอบประจำปีในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความยุติธรรมตามสภาพการทำงาน	4.03	0.83	มาก
รวม	3.60	0.75	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนมากอยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นข้อการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่อยู่ในระดับมีปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้าจัดบริเวณภายในสถานศึกษาเรียบร้อยและสะอาด	4.21	0.60	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของข้าพเจ้ามีความปลอดภัยในชีวิต	4.25	0.57	มากที่สุด
3. ระบบแสงสว่างในสถานศึกษามีเพียงพอในการทำงาน	4.28	0.70	มากที่สุด
4. สภาพแวดล้อมที่สถานศึกษาปราศจากเสียงรบกวนในการทำงาน	4.14	0.75	มาก
5. สภาพแวดล้อมที่สถานศึกษามีความเหมาะสมกับการทำงาน	4.16	0.71	มาก
6. ในสถานศึกษามีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน	4.28	0.70	มากที่สุด
7. สถานศึกษามีเวรยามป้องกันรักษาความปลอดภัย	4.12	0.88	มาก
8. ในห้องทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	3.81	0.81	มาก
รวม	4.16	0.48	มาก

จากตาราง 16 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นข้อระบบแสงสว่างในสถานศึกษามีเพียงพอในการทำงาน ในสถานศึกษามีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของข้าพเจ้ามีความปลอดภัยในชีวิต และข้าพเจ้าจัดบริเวณภายในสถานศึกษาเรียบร้อยและสะอาด อยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28, 4.28, 4.25$ และ 4.21 ตามลำดับ)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้าน
และรายข้อ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	4.12	0.78	มาก
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ สูงสุดในการปฏิบัติงาน	4.19	0.76	มาก
3. ความพยายามในการทำงานอย่างหนักของข้าพเจ้า อาจไม่มีผลกับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.62	1.03	มาก
4. มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ข้าพเจ้าก้าวสู่ตำแหน่งที่สูง กว่าได้	3.70	0.98	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าอย่าง ทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของ แต่ละคน	4.01	0.85	มาก
6. การเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ของข้าพเจ้าขึ้นอยู่กับ ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา	2.78	1.30	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้ายอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของตนเองจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.22	0.64	มาก
8. ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในแต่ละปี	3.91	0.79	มาก
รวม	3.82	0.53	มาก

จากตาราง 17 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นข้อการเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ของ
ข้าพเจ้าขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมีปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ข้าพเจ้ามีเวลาว่างเพียงพอให้กับครอบครัว ตนเองและเพื่อน ๆ	3.72	0.90	มาก
2. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาให้กับการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเพียงพอ	3.66	0.85	มาก
3. ข้าพเจ้ามีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3.57	0.88	มาก
4. ข้าพเจ้ารู้สึกวุ่นวายงานน้อยกว่าวันหยุด	2.65	1.10	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้าต้องทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จอยู่บ่อยๆ	3.90	0.95	มาก
6. ข้าพเจ้าต้องทำงานในวันหยุดราชการเป็นประจำ	3.61	0.91	มาก
7. ข้าพเจ้าต้องไปทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมงานให้พร้อม	4.00	0.74	มาก
8. ข้าพเจ้าต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านเสมอ ๆ	3.62	0.97	มาก
9. แม้ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน	3.38	1.12	ปานกลาง
รวม	3.57	0.51	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นข้อแม้ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกวุ่นวายงานน้อยกว่าวันหยุด อยู่ในระดับมีปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$ และ 2.65 ตามลำดับ)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ลักษณะการบริหารงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สถานศึกษาของข้าพเจ้า มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน	4.22	0.55	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.08	0.64	มาก
3. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้คณะครูใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.49	0.57	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้ายินดีรับฟังความคิดเห็นของคณะครูในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.52	0.54	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้าให้คณะครูมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่	4.48	0.53	มากที่สุด
6. ข้าพเจ้ามอบหมายงานตรงตามสายงานการบังคับบัญชา	4.29	0.67	มากที่สุด
7. ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ทุกคนทำใกล้เคียงกัน	4.12	0.64	มาก
8. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่ในกรณีที่ไม่ถูกต้อง	4.35	0.75	มากที่สุด
รวม	4.32	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 19 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมีมากที่สุด ยกเว้นข้อข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ทุกคนทำใกล้เคียงกัน และข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 4.12$ และ 4.08 ตามลำดับ)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

สังคมสัมพันธ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารระดับสูงแสดงความเป็นกันเองกับข้าพเจ้าทั้งในด้าน การทำงานและด้านส่วนตัว	3.91	0.80	มาก
2. ข้าพเจ้าประสานการทำงานกับผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ ได้ดี	4.18	0.62	มาก
3. คณะครูในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.58	มากที่สุด
4. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อน ๆ ผู้บริหาร	4.10	0.60	มาก
5. ข้าพเจ้าปฏิบัติกับคณะครูในโรงเรียนอย่างเป็นกันเอง	4.46	0.53	มากที่สุด
6. ข้าพเจ้าได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานใน โครงการต่าง ๆ ของเขตพื้นที่	3.56	1.00	มาก
7. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครูเป็นอย่างดี	4.16	0.61	มาก
8. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคณะครู	4.38	0.55	มากที่สุด
9. ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสารกับคณะครูในลักษณะเปิดเผย	4.40	0.55	มากที่สุด
รวม	4.15	0.46	มาก

จากตาราง 20 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นข้อข้าพเจ้าปฏิบัติกับคณะครูในโรงเรียนอย่างเป็นกันเอง ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสารกับคณะครูในลักษณะเปิดเผย ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคณะครู และคณะครูในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46, 4.40, 4.38$ และ 4.22 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงไว้ในตารางที่ 21 - 23

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	ความรู้ (X_1)	การให้ม ีส่วนร่วม (X_2)	ความพอเพียง ในชีวิต (X_3)	มีคุณธรรม จริยธรรม (X_4)	ความสามารถในการ สื่อสาร (X_5)	คุณลักษณะ โดยรวม (X_i)	คุณภาพชีวิต โดยรวม (Y)
ความรู้ความสามารถ (X_1)	1.00	0.48*	0.42*	0.46*	0.54*	0.74*	0.42*
การให้มีส่วนร่วม (X_2)		1.00	0.39*	0.41*	0.48*	0.78*	0.49*
มีความพอเพียงในชีวิต (X_3)			1.00	0.66*	0.50*	0.75*	0.57*
มีคุณธรรมจริยธรรม (X_4)				1.00	0.63*	0.79*	0.54*
ความสามารถในการสื่อสาร (X_5)					1.00	0.79*	0.56*
คุณลักษณะโดยรวม (X_i)						1.00	0.67*
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม (Y)							1.00
R = 0.67	R ² = 0.45		SEest = 0.28		AdR ² = 0.44		F = 94.12

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_i) และจำแนกเป็นรายด้านทุกด้าน ($X_1 - X_5$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.42 – 0.67 โดยคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_i) กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.67$) รองลงมาคือคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีความพอเพียงในชีวิต (X_3) กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ($r = 0.57$) และน้อยที่สุดที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถ (X_1) กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ($r = 0.42$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.67 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.45 แสดงว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_1) และจำแนกเป็นรายด้านทุกด้าน ($X_1 - X_5$) ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ได้ร้อยละ 45 สัมประสิทธิ์ในการทำนายที่ปรับแล้ว (AdR^2) เท่ากับ 0.44 โดยมีความคลาดเคลื่อน ($SEest$) ในการทำนายเท่ากับ 0.28

ตาราง 22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	2	14.01	7.01	94.12*
Residual	222	16.53	0.07	
Total	224	30.54		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรทำนาย	β	b	SEb	t
คุณลักษณะโดยรวม (X_1)	0.79	0.79	0.07	10.79*
ความรู้ความสามารถ (X_1)	- 0.17	- 0.14	0.06	-2.31*
Total	a = 1.14	M = 0.45		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22-23 แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือตัวแปรคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_1) และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถ (X_1) ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.79 กับ - 0.14 ตามลำดับ และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.79 กับ - 0.17 ตามลำดับ สามารถเขียนเป็นสมการการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 1.14 + 0.79(X_1) - 0.14(X_1) \text{ หรือ } Z_Y = 0.79(Z_1) - 0.17(Z_1)$$

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และ
เขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอในตาราง 24 -28

ตาราง 24 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและ
 รายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน	ปริญญาตรี (n = 106)		สูงกว่า ป.ตรี (n = 119)		ค่า t - test
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.68	0.68	3.53	0.81	1.46
2. สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย	4.19	0.50	4.13	0.46	0.95
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.78	0.58	3.86	0.48	1.12
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	3.60	0.50	3.54	0.52	0.80
5. ลักษณะการบริหาร	4.25	0.44	4.37	0.41	1.91
6. สังคมสัมพันธ์	4.11	0.50	4.19	0.42	1.22
รวม	3.93	0.40	3.93	0.34	0.01

จากตาราง 24 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.60 - 4.19$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$)

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.53 - 4.19$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$)

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีกับผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 29)		5 - 10 ปี (n = 48)		มากกว่า 10 ปี (n = 148)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.47	0.86	3.55	0.72	3.64	0.74
2. สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย	4.19	0.48	4.17	0.48	4.15	0.48
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.81	0.41	3.77	0.47	3.84	0.57
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	3.53	0.50	3.46	0.48	3.61	0.51
5. ลักษณะการบริหารงาน	4.31	0.42	4.30	0.44	4.33	0.43
6. สังคมสัมพันธ์	4.13	0.44	4.10	0.45	4.17	0.47
รวม	3.90	0.34	3.89	0.36	3.95	0.38

จากตาราง 25 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.53 - 4.19$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี พบว่า อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.46 - 4.17$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$)

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.61 - 4.17$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 26 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิต การทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวมความ แปรปรวน (SS)	ระดับชั้น ความอิสระ (df)	ค่าเฉลี่ยความ แปรปรวน (MS)	ค่า F
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.88	2	0.44	0.77
	ภายในกลุ่ม	126.51	222	0.57	
	รวม	127.39	224		
2. สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.10
	ภายในกลุ่ม	51.09	222	0.23	
	รวม	51.14	224		
3. ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.28
	ภายในกลุ่ม	62.09	222	0.28	
	รวม	62.25	224		
4. ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิต ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.47	1.83
	ภายในกลุ่ม	56.60	222	0.25	
	รวม	57.53	224		
5. ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.05
	ภายในกลุ่ม	40.51	222	0.18	
	รวม	40.53	224		
6. สังคมสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.11	0.54
	ภายในกลุ่ม	46.96	222	0.21	
	รวม	47.19	224		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.10	0.70
	ภายในกลุ่ม	30.35	222	0.14	
	รวม	30.54	224		

จากตาราง 26 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน
ต่างกันมีความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน	โสด		สมรส		ค่า t - test
	(n = 24)		(n = 201)		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.70	0.74	3.59	0.76	0.69
2. สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย	4.06	0.62	4.17	0.46	1.08
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.49	3.82	0.53	0.04
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.51	0.50	3.58	0.51	0.61
5. ลักษณะการบริหาร	4.34	0.56	4.32	0.41	0.24
6. สังคมสัมพันธ์	4.14	0.56	4.15	0.45	0.15
รวม	3.92	0.39	3.93	0.37	0.13

จากตาราง 27 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.51 - 4.14$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$)

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่มีสถานภาพสมรสแล้ว พบว่าอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.58 - 4.17$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$)

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสแล้ว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน	เขต 1 (n = 100)		เขต 2 (n = 125)		ค่า t - test
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.46	0.76	3.72	0.73	2.55*
2. สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย	4.05	0.48	4.24	0.46	3.05*
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.79	0.56	3.84	0.50	0.73
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.53	0.53	3.60	0.48	1.00
5. ลักษณะการบริหาร	4.31	0.43	4.33	0.42	0.44
6. สังคมสัมพันธ์	4.10	0.48	4.19	0.44	1.44
รวม	3.87	0.38	3.98	0.35	2.28*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.46 - 4.10$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนมากอยู่ในระดับมีมาก ($\bar{X} = 3.60 - 4.19$) ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย และด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$ และ 4.33 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 กับ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ผลการประชุมกลุ่มสนทนา

จากการจัดกลุ่มสนทนา ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนา ได้พิจารณาผลการวิจัยและให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม กล่าวโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านความรู้ความสามารถ

ความรู้ความสามารถเป็นคุณลักษณะที่สำคัญมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การมีความรู้ความสามารถทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังทำให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธา ซึ่งเป็นผลดีในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่พยายามศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองเสมอในเรื่องความรู้ใหม่ ๆ แต่เนื่องจากเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุมากและมีประสบการณ์ทำงานมานาน การเรียนรู้ในเรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงไม่ถนัดเท่าที่ควร

1.2 ด้านการให้มีส่วนร่วม

การให้ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มีส่วนร่วมคิดร่วมทำ และการตัดสินใจในการทำงานของสถานศึกษามีความจำเป็น แต่ในทางปฏิบัติทำได้ไม่มากนัก เพราะวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ยังมีความคิดว่าการศึกษาเป็นเรื่องของสถานศึกษา เมื่อส่งบุตรหลานเข้าสถานศึกษาแล้วเป็นเรื่องของครู อีกประการหนึ่งเรื่องเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ ทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น ไม่สามารถเสียสละเวลาได้มากนัก นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดบุคลิกภาพที่เหมาะสม การสื่อสารไม่ดี ขาดความเพียรพยายามในการเข้าถึงชุมชน ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้นั้นนอกเหนือจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ชุมชนต้องเข้มแข็งและเห็นความสำคัญในเรื่องการศึกษาด้วย

1.3 ด้านมีความพอเพียงในชีวิต

รายได้เป็นตัวกำหนดค่าใช้จ่ายและสภาพความเป็นอยู่ การครองตนไม่มีหนี้สินเป็นคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ด้วยการตระหนักรู้ในภารกิจ หน้าที่ การครองตนที่ดีจะเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่การครองงานได้ ถ้าผู้บริหารมีหนี้สิน สภาพความเป็นอยู่ไม่ดี จะทำให้ขาดการยอมรับ ความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคม จะเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้

1.4 ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม

ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมีมากที่สุด ในสภาพข้อเท็จจริงเป็นเช่นนั้นเพราะ

1) ส่วนมากผู้บริหารสถานศึกษามาจากสายผู้สอน จะเข้าใจความรู้สึกของครูมากกว่า และจะมีคุณธรรมจริยธรรมกับครูมาก เนื่องจากเคยเป็นครูมาก่อน มีความรู้ความเข้าใจดีว่าครูคิดอย่างไร ต้องการอย่างไร เมื่อผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมกับครู ก็ส่งผลให้ครูมีคุณธรรมจริยธรรมกับเด็กนักเรียนไปด้วย

2) คนที่มาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการอบรม มีหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มีการพัฒนาบุคลากร มีโครงการพัฒนาผู้บริหารทุกปี

3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนใกล้ชิดกัน ต่างคนต่างสนใจกัน จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ไม่กล้าทำอะไรที่ผิดพลาดหรือไม่เหมือนคนอื่น

4) ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำอะไรมีการไตร่ตรองมากขึ้น เพราะกลัวถูกฟ้อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น

1.5 ด้านความสามารถในการสื่อสาร

1) การสื่อสารเป็นเรื่องจำเป็นมาก ถ้าหากสื่อสารได้ไม่ดีจะทำให้การบริหารงานลำบาก ไม่สามารถดำเนินการไปด้วยดีได้

2) สถานศึกษาขนาดใหญ่จะให้การสื่อสารด้วยเอกสารเป็นหลัก มีเอกสาร สิ่งพิมพ์เผยแพร่ แต่สถานศึกษาขนาดเล็กไม่ใช้เอกสาร เพราะต้องการประหยัด จะให้การสื่อสารโดยตรงด้วยการพบปะพูดคุย ซึ่งผลที่ได้จะคล้าย ๆ กัน วิธีการสื่อสารแบบนี้จะได้ความใกล้ชิดแต่ต้องใช้เวลามาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์และอายุมาก มีเงินเดือนสูงในระดับหนึ่ง จึงไม่เดือดร้อนในเรื่องค่าตอบแทน สามารถเลี้ยงตนเองได้ จึงมีความรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเพียงพอ นอกจากสถานศึกษาขนาดเล็กอาจจะมีปัญหาบ้าง มีอายุราชการน้อย เงินเดือนน้อย และไม่มีเงินประจำตำแหน่ง อาจจะรู้สึกค่าตอบแทนไม่ยุติธรรม

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย

1) มีหนังสือราชการ มีคำสั่ง มาตรการ การดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียน ครูและสถานศึกษา มีมาตรการเสริมสร้างความปลอดภัยเป็นระยะ ๆ และมีโครงการระบบช่วยเหลือดูแลนักเรียน ครอบคลุมทั้งด้านภัยสังคมและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2) มีการจ้างเวรยามดูแลความปลอดภัยทั้งกลางวันและกลางคืน

3) สถานศึกษามีมาตรการดูแลเอาใจใส่นักเรียนดีขึ้น มีการดูแลเรื่องความสะอาดทั้งในสถานศึกษาและบริเวณภายนอกกรอบ ๆ สถานศึกษา

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1) ความก้าวหน้าของตนเองไม่ค่อยดี ผู้บริหารไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปติดต่oprสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์กับมวลชน เพื่อหางบประมาณและความช่วยเหลือมาสนับสนุนสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน แต่ต้องใช้ในการแก้ปัญหาการขาดแคลนต่าง ๆ ทั้งบุคลากร อัตรากำลัง อาคารสถานที่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องคิดว่า จะทำอะไรให้มีอาคารเรียน ทำอย่างไรให้ครูมีจำนวนเพียงพอกับนักเรียน

3) ตรงกันข้ามสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมในการบริหารงานดี สะดวก ะดมทรัพยากรง่าย ได้รับงบประมาณสนับสนุนและความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี

4) สภาพแวดล้อมการดำเนินงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก ดำเนินการ พัฒนาไปด้วยดี ทางด้านมวลชนดี แต่งานด้านวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพยังไม่ค่อยดี สถานศึกษาขนาดเล็กงบประมาณน้อย ต้องพึ่งพาขอรับการสนับสนุนจากวัด นักการเมืองท้องถิ่น และชุมชน

5) สถานศึกษาขนาดเล็กได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงบประมาณรายหัว น้อยลง แต่มีภาระหน้าที่ที่ต้องทำเหมือนกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งจะให้สถานศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพเท่ากับสถานศึกษาขนาดใหญ่เป็นไปได้ยาก เพราะสถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย จำนวนครูไม่ครบทุกชั้น การประเมินสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน

6) สถานศึกษาขนาดเล็กขาดบุคลากรในการทำงาน ได้รับงบประมาณสนับสนุนน้อย แต่มีภาระหน้าที่ที่ต้องทำเหมือนกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ต้องทำงานธุรการ เท่ากัน ส่งงานเท่ากัน

7) อัตรากำลังของสถานศึกษาบางแห่งมีอัตราแต่ไม่มีบุคคลลงตำแหน่ง ทำให้ขาดอัตรากำลังในการทำงานทั้งผู้บริหารและครู

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

เป็นเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่ง ในการทำงานที่ย่งยาก วุ่นวาย ทุกคนต้องมีชีวิตส่วนตัวที่สบาย ๆ กับการใช้เวลาพักผ่อนและการอยู่กับครอบครัว เพราะเป็นการพักผ่อนจากการทำงานไปด้วย มนุษย์ทุกคนจะทำงานเป็นเครื่องจักรไม่ได้ ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวควรได้สัดส่วนพอดีกัน จะทำให้มีความสุขกับการทำงาน ทুমเทได้เต็มที่ ไม่ต้องกังวลเรื่องอื่น ๆ

2.5 ด้านลักษณะการบริหารงาน

ผลการวิจัยด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวเองว่าได้บริหารงาน และปฏิบัติต่อบุคคลอย่างดีที่สุด เนื่องจากได้ฝึกฝนพัฒนามามาก แต่ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารสถานศึกษาอาจเข้าข้างตนเองมากเกินไปคิดว่าตนเองทำดีที่สุดจึงประเมินออกมาสูง

2.6 ด้านสังคมสัมพันธ์

การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และการสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องระมัดระวังตัวไม่ให้มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ซึ่งจะไม่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ถ้ามากเกินไปผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่เกรงใจ และถ้าน้อยเกินไปก็จะมีผลกระทบต่องาน

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 การแข่งขันทำให้ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นมากขึ้น มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันผู้อื่น สิ่งแวดล้อมของสังคมเมือง บังคับให้ต้องพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแข่งขันกัน เขาเรียนสูงเราต้องเรียนสูง เขารู้เรื่องนั้นเราต้องรู้ด้วย

3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ถ้ามองคุณภาพชีวิตเป็นรายด้าน คุณลักษณะของผู้บริหารบางตัวอาจไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต เช่น ด้านความรู้ความสามารถกับด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีความจำเป็นกับการทำงานและทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วม มีความพอเพียงในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร ทุกเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งถ้าพิจารณาคุณลักษณะเป็นรายด้านอาจไม่ชัดเจนในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นไปตามผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและด้านความรู้ความสามารถเท่านั้นที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้

5. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดีกว่าเขต 1 ในสภาพความเป็นจริงเป็นเช่นนั้น

ซึ่งเขต 2 และเขต 1 แตกต่างกันทั้งในด้านการคมนาคม สภาพภูมิศาสตร์ และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. สถานศึกษาส่วนมากมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนน้อย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อย อายุน้อย เงินเดือนน้อย บางคนไม่มีเงินประจำตำแหน่ง ถ้าจะทำผลงานเพื่อเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ต้องย้ายไปสถานศึกษาที่มีปริมาณงานเพียงพอ จึงจะสามารถทำผลงานได้
3. การประเมินสถานศึกษามีหลายแห่งไม่ผ่าน ทำให้ผู้บริหารมีความเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดความท้อแท้ ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

1. ถนนสายหลักและสายสำคัญส่วนมากจะอยู่ในเขต 2 ทำให้สะดวกในการติดต่อประสานงานและปฏิบัติราชการ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากทำงานมานาน มีประสบการณ์ มีเงินเดือนสูง และมีเงินประจำตำแหน่ง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 มีการทำงานประสานงานกัน ร่วมมือกัน และช่วยเหลือกันในกลุ่ม เนื่องจากคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ทำให้มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้แล้วกลุ่มสนทนายังให้ข้อสังเกต ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดใหญ่การบริหารงานต้องเป็นไปตามขั้นตอนทุกอย่าง สถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาษีสังคมมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก
2. สถานศึกษาขนาดใหญ่จะได้รับมอบหมายให้ทำงานจากหน่วยเหนือมากกว่า เพราะมีความพร้อม เป็นผลให้ได้รับความดีความชอบมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก
3. ถ้าสถานศึกษามีความพร้อม การทำงานไม่ค่อยมีปัญหา การบริหารงานก็ง่าย คุณภาพชีวิตการทำงานก็ดี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อหาคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำนวน 485 คน จากสถานศึกษา จำนวน 197 แห่ง และมีกลุ่มตัวอย่าง 246 คน ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งมีขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม โดยสุ่มผู้บริหารแต่ละขนาด ๑ ละร้อยละ 50 ในกรณีที่ประชากรของชั้นในการสุ่ม (Strata) มี 1 คน ผู้วิจัยใช้ประชากรในชั้นนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะแรก เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้มีส่วนร่วม มีความพอใจในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบประเมินตามคุณลักษณะที่เป็นจริงตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงาน และสังคมสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบประเมินตามคุณลักษณะที่เป็นจริงตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ระยะที่สอง จัดกลุ่มสนทนา (Focus groups) เป็นการนำผลการวิจัยที่ได้มาพิจารณาตรวจสอบโดยจัดกลุ่มสนทนา เพื่อทราบความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากผู้บริหารการศึกษา จำนวน 246 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 225 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.46

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ แล้วนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation)
3. วิเคราะห์หาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance)

5. วิเคราะห์ผลที่ได้จากการจัดกลุ่มสนทนา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีสถานภาพสมรส และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านมีความเพียงพอในชีวิต และด้านความสามารถในการสื่อสารอยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้นด้านความรู้ความสามารถ และด้านการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมีมาก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นข้อฟังข่าวติดตามความเคลื่อนไหวใหม่ทางการศึกษาอยู่เสมอ นำความรู้ที่ได้จากการประชุม/อบรม/สัมมนามาพัฒนาการศึกษาอยู่เสมอ และรักการอ่านหนังสือเพื่อนำความรู้มาใช้ในการทำงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมีมาก คือ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงานและมีความรู้ที่จะสอนคณะครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนได้

2.2 ด้านการให้มีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมีมากทุกข้อ โดยข้อให้ชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนและจัดหาแหล่งการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ชุมชน และบุคคลภายนอกเป็นวิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

2.3 ด้านมีความพอเพียงในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนมากอยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อปฏิบัติตนเป็นผู้ประหยัดอดออมไม่ฟุ้งเฟ้อ และไม่ก่อภาระหนี้สินให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับมีมาก

2.4 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมีมากที่สุด โดยข้อการมีความมั่นคงและเชื่อมั่นในการทำความดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การช่วยเหลือกิจกรรมของสังคม และมีส่วนร่วมอย่างเต็มความสามารถโดยไม่เห็นแก่ความความเหน็ดเหนื่อย

2.5 ด้านความสามารถในการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อจัดให้มีข่าวสาร/วารสาร

เผยแพร่ให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนทราบข้อมูลเป็นระยะๆ และจัดให้มีป้ายประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารที่พบเห็นง่ายอยู่ในระดับมีมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงานที่อยู่ในระดับมีมากที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจและค่าครองชีพอยู่ในระดับมีปานกลาง

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อระบบแสงสว่างในสถานศึกษามีเพียงพอในการทำงานในสถานศึกษา มีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความปลอดภัยในชีวิต และจัดบริเวณภายในสถานศึกษา เรียบร้อยและสะอาดอยู่ในระดับมีมากที่สุด

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อการเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดสนับสนุนกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมีปานกลาง

3.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อแม่ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกว่าวันทำงานดูยาวนานกว่าวันหยุดอยู่ในระดับมีปานกลาง

3.5 ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อมอบหมายงานให้ทุกคนทำใกล้เคียงกัน และได้รับมอบหมายงานในปริมาณเหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับมีมาก

3.6 ด้านสังคมสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อปฏิบัติกับคณะครูในโรงเรียนอย่างเป็นกันเอง มีการติดต่อ สื่อสารกับคณะครูในลักษณะเปิดเผย มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคณะครูและคณะครูในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมีมากที่สุด

4. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (X) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปรคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_1) และคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถ (X_2) สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 1.14 + 0.79(X_1) - 0.14(X_2) \text{ หรือ } (Z_1) = 0.79(Z_1) - 0.17(Z_2)$$

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มีความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

7. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด ทั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ต้องมีคุณลักษณะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานทั้งในด้านคุณลักษณะเพื่อการบริหารงานและคุณลักษณะในการทำงานกับผู้อื่นสอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 30 – 40) อธิบายว่าคุณลักษณะของผู้บริหารแบ่งออกได้สองกลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นคุณลักษณะทั่วไป เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้นว่า สติปัญญาความสามารถ มีบุคลิกภาพกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีลักษณะด้านสังคม มีส่วนร่วมในสังคม มีความสามารถในการติดต่อระหว่างบุคคล มีความสามารถในการเจรจา กลุ่มที่สองเป็นคุณลักษณะด้านที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นต้นว่า ความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัว ความสามารถควบคุมตนเอง มีความกล้าในการเผชิญกับความเสี่ยงและปัญหา ดังจะได้อภิปรายผลในรายด้านต่อไปนี้

1.1 ด้านความรู้ความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะเห็นว่างานวิชาการเป็นงานหลักที่มีความสำคัญ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 111) ได้เขียนอธิบายไว้ว่า งานด้านวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ ขอบข่ายของเนื้อหาและหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ คือความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการทำงาน ซึ่งถ้าพิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี นั้นแสดงว่า อายุก็ต้องมากเช่นเดียวกัน ดังนั้น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอาจจะไม่ถนัดนัก ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติงานให้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ อุดม วงษ์สิงห์ (2547 : 91) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติจะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระหว่างปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ผู้ที่ในระดับหัวหน้ามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อย ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่วนใหญ่จะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้จัดทำให้ จึงทำให้ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อย เป็นผลถึงความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ด้วย สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า คอมพิวเตอร์เป็นเทคโนโลยีใหม่ การใช้จำเป็นต้องมีการฝึกฝนทักษะการใช้ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย การใช้คอมพิวเตอร์เป็นสิ่งจำเป็นต้องเริ่มเรียนรู้และฝึกฝนด้วยตนเองจึงจะเกิดความเข้าใจ (ชนัฐกรณ์ สงปรีดา, 2549 : 57)

ในเรื่องความรู้ที่จะสอนครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ความสามารถในการทำวิจัย จึงไม่กล้าที่จะสอนครู สอดคล้องกับความเห็นของ อุทัย ดุลยเกษม (2533 : 3 - 4) กล่าวว่า ปัญหาที่ครูไม่ทำวิจัยในชั้นเรียน เนื่องจากผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนเพราะขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่เห็นความสำคัญและไม่สนใจในการทำวิจัย รวมถึงขาดการสนับสนุนทางด้านงบประมาณในการเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปใช้ นอกจากนี้กรมวิชาการยังได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัยน้อย วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยมีไม่เพียงพอกับความต้องการ รวมทั้งบุคลากรขาดความเข้าใจในงานด้านวิจัย ส่งผลให้การบริหารงานและการดำเนินงานวิจัยไม่บรรลุผลสำเร็จ (กรมวิชาการ, 2537 : บทคัดย่อ) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 1-7) ได้ศึกษาวิจัยในชั้นเรียนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสนใจและให้การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ไม่กล้าที่จะสอนครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง จึงใช้วิธีการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาช่วยให้ความรู้แทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัย แก้วสุวรรณ (2548 : 67) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ด้านการให้ความรู้

ส่วนใหญ่เชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนและจัดให้ครูเข้ารับการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ

1.2 ด้านการให้มีส่วนร่วมโดยรวมและรายข้อมูลอยู่ในระดับมีมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกฎหมาย และนโยบายการศึกษา เน้นหนักให้สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมจากบุคคล สังคม และหน่วยงานต่าง ๆ ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการที่ว่าเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน และให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในมาตรา 9 ข้อ 6 ระบุ ไว้ว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ได้แก่ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา เป็นต้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. 2545 : 6-7) ในด้านนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร เนื่องจากสถานศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจดีพอและไม่ค่อยได้ทำการติดตามประเมินผลหลักสูตร อีกทั้งชุมชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรดีพอ จึงอาจให้ความสนใจน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 106) กล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารในด้านการประเมินผลคือ การส่งเสริมให้ครูรู้จักหลักการและวิธีประเมินผล นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารก็ต้องมีความรู้ในเรื่องการประเมินผลด้วย จะได้เข้าใจสามารถส่งเสริมให้ครูอาจารย์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้

1.3 ด้านมีความพอเพียงในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีมีการดำรงชีวิตที่ดี ประหยัดเรียบง่าย รู้จักประมาณตน มีความพอใจในสิ่งที่ตนอยู่ รู้จักพอ ยอมรับสภาพของตนเองในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล สร้างภูมิคุ้มกันในตัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2548 : 3) ที่เป็นเช่นนี้เพราะจังหวัดปทุมธานีได้กำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ไว้ชัดเจนในแผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี 5 ปี (พ.ศ. 2545 – 2549) โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ไว้ว่า มุ่งพัฒนาจังหวัดปทุมธานีให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาและส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และได้กำหนดเป็นเป้าหมายไว้ว่า ให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. 2544 : 70)

เมื่อพิจารณารายข้อที่มีข้อที่อยู่ในระดับมีมากที่สุดคือไม่ก่อภาระหนี้สินให้กับตนเอง และครอบครัว และปฏิบัติตนเป็นผู้ประหยัดอดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อ นัยหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีหนี้สินและไม่ค่อยประหยัดอดออมเท่าที่ควร ปัญหาหนี้สินของข้าราชการครู

เป็นอุปสรรคสำคัญอย่างยิ่งทำให้ประสิทธิภาพการทำงานในอาชีพลดลง และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปการศึกษาของชาติในปัจจุบัน (สำรวม จงเจริญ. 2544 : 2) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดปัญญาและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความวิตกในการหาเงินมาเพื่อใช้หนี้ยืงนานวัน หนี้สินก็ยังพอกพูนจนไม่มีจิตใจจะทำอะไร ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและคุณภาพของนักเรียน นอกจากนี้แล้วข้าราชการครูยังมีค่านิยมที่สะดวกสบาย อยากได้อะไรก็มีและอยากเป็นจึงพยายามดิ้นรนแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองค่านิยมและความต้องการ สอดคล้องกับสามารถ เตชะวงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องค่านิยมและพฤติกรรมในการดำรงชีวิตของข้าราชการครูที่มีหนี้สิน พบว่า ค่านิยมของข้าราชการครูกลุ่มที่มีหนี้สินส่วนหนึ่งเกิดจากความคิดความเชื่อของตนว่า สิ่งที่ตนเองกระทำเป็นสิ่งที่มีความสามารถทำได้ เช่น ชีวิตที่สะดวกสบาย การหาความสุข ความทะเยอทะยาน ความใจกว้าง เป็นต้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการทำตามกัน เห็นคนอื่นมีอะไรหรือทำอะไร มีความคล้อยตามและอยากมีบ้าง จึงพยายามสรรหาและมีภาระหนี้สินตามมา

1.4 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมีมากที่สุด นั้นก็แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานดีมาก มีความมั่นคงและเชื่อมั่นในการทำงาน เชื่อสัจย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมานะอดทน ให้ความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เป็นคุณธรรมและจริยธรรมที่ผู้บริหารทุกคนควรมี สอดคล้องกับความเห็นของพูนทรัพย์ พ่วงนาคพันธ์ (2548 : 44) ได้อธิบายไว้ว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวทางสังคมที่สำคัญ การปฏิบัติตนการยิ้มแย้มแจ่มใส เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รักความยุติธรรม เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เสียสละเพื่อส่วนรวม คุณธรรมจริยธรรมเหล่านี้นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งระเบียบสมจิตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า คุณธรรมที่มีความจำเป็นสูงสุด 10 อันดับ ได้แก่ เชื่อสัจย์ต่อหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง เคารพต่อระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีเหตุผล เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ทำงานด้วยความเสียสละอดทนอดกลั้น และมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับมีมากที่สุด

1.5 ด้านความสามารถในการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุดที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญของการสื่อสาร การบริหารงานจำเป็นต้องอาศัยระบบ การสื่อสาร เพื่อเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์และความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลภายนอก อันจะเป็นวิธีการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับความเห็นของไรเยอร์สัน (Ryerson. 2006 : Online) กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญในระบบการตัดสินใจ ส่งเสริม

คุณภาพการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจูงใจการทำงานแก่บุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นเดียวกัน ยกเว้นข้อจัดให้มีข่าวสาร/วารสารเผยแพร่ให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนทราบข้อมูลเป็นระยะ ๆ และจัดให้มีป้ายประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารที่พบเห็นง่ายอยู่ในระดับมีมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาไม่ได้เผยแพร่ข่าวสาร/วารสาร อย่างสม่ำเสมอ หรือบางสถานศึกษาอาจจะไม่ได้จัดทำข่าวสาร/วารสารเผยแพร่ให้ผู้ปกครองชุมชนทราบ เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรงบประมาณ และเวลา

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจังหวัดปทุมธานีได้กำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนา 5 ปี (พ.ศ. 2545-2549) โดยมุ่งพัฒนาจังหวัดปทุมธานีให้ยั่งยืน มีแรงงานที่มีศักยภาพสูง ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาการส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี, 2544 : 70) ดังนั้น จังหวัดปทุมธานีจึงมีเป้าหมาย และมาตรการชัดเจน เพื่อให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์การพัฒนา มาตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้อหนึ่งระบุไว้ว่า ให้ทางเลือกในการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต เพราะเห็นว่าการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวทางที่กองสวัสดิการแรงงาน (2547 : 22) ระบุไว้ว่า การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิดร่วมกันทำ เพิ่มผลผลิต เพราะบุคลากรมีความสุขกาย สบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมั่นคงในชีวิต มีกำลังใจในการทำงาน ดังจะได้อภิปรายผลในรายด้านต่อไปนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้อยู่และสิ่งที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่ราชการจัดให้ ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอเพียงในชีวิต ซึ่งก็สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเองในเรื่องความพอเพียงในชีวิต ที่ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด แต่ถ้าเปรียบเทียบกับงานวิจัยของสมชาติ ทองสมุทร (2547 : 132) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ผลการวิจัยในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมีปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของประภาพร นิกรเพสย์ (2546 : 75) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของการพยาบาลประจำการในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมีปานกลางเช่นกัน ในทำนองเดียวกัน ผลการวิจัยของวัฒนธรรม ระเบียบศรี (2546 : 101) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการพบว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับมีปานกลางเช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการปฏิบัติงานแต่ละสถานที่แตกต่างกัน

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจและค่าครองชีพ อยู่ในระดับมีปานกลาง นั้นแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้ยังไม่สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจและค่าครองชีพ ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่คนส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกว่า รายได้ที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับค่าครองชีพซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สูงขึ้น สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาแพงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร นิกรเพสย์ (2546 : 119) ในรายข้อพบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับมีปานกลาง

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก อาจเนื่องมาจากการจัดระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา มีเวรยามดูแลเป็นอย่างดี สถานศึกษาในเขตพื้นที่มีความสงบเรียบร้อย มีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความปลอดภัย มีบรรยากาศที่เอื้อในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากคำสั่งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีเวรรักษาการณประจำสถานศึกษา ถ้าปรากฏว่าผู้ใดละทิ้งเวรยาม ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษตามสมควรแก่กรณี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. 2549 : 1) และเลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 1) ได้มีหนังสือราชการถึงสำนักงานเขตพื้นที่ทุกเขตพื้นที่การศึกษา ให้ดูแลรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 103) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ บรรยากาศในการปฏิบัติงานได้แก่ สถานที่ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก มีความปลอดภัย มีการจัดบริเวณสถานที่ในสัดส่วนที่เหมาะสม มีความเป็นระเบียบ จะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีข้อที่อยู่ในระดับมีมากที่สุด คือ ระบบแสงสว่างในสถานศึกษามีเพียงพอในการทำงาน ในสถานศึกษามีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความปลอดภัยในชีวิต และการจัดบริเวณภายในสถานศึกษาเรียบร้อยและสะอาดอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและอาคารสถานที่ในสถานศึกษา เนื่องจากผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม จะมองลักษณะภายนอกของสถานศึกษา กล่าวได้ว่า บรรยากาศ

สิ่งแวดล้อมดีพอที่จะส่งบุตรหลานไปเข้าเรียน เป็นการสร้างความมั่นใจ เชื่อใจ ให้กับผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก จัดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดีในเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจกับงานที่ทำและโอกาสที่ควรได้รับ เมื่อพิจารณารายข้อก็มีเพียงข้อเดียวกับที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอยู่ในระดับมีปานกลางคือ การเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา นั้นแสดงว่าการเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ เป็นไปตามระเบียบ คำนี้ถึงความถูกต้อง ซึ่งจัดว่าเป็นสิ่งที่ดีสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของวรรณารถ แสงมณี (2547 : 16) ที่กล่าวไว้ว่า กฎหมายและข้อบังคับ ตลอดจนระเบียบต่าง ๆ ของข้าราชการ เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคล จำเป็นต้องดำเนินหรือติดตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติให้ถูกต้องและสอดคล้อง ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดด้านต่าง ๆ และในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในทุก ระดับของบุคคลในองค์กร

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เป็นสภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงของการทำงานกับช่วงเวลาที่อิสระจาก การทำงาน มีความเหมาะสมกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ รู้สึกว่าวันทำงานดูยาวนาน กว่าวันหยุด และในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังไม่มีปัญหาเท่าไร ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสุขกับการทำงาน บริหารเวลาให้กับตนเองและงานได้พอเหมาะ ตรงกันข้ามกับผลการวิจัยของ ภคินี โอพาริกชาติ (2547 : 77) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 2-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมีปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษารู้จักจัดสรรเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว สังคม และงานได้ดีกว่า ในกรณีนี้ผู้บริหารรู้จักวางแผนการทำงานจะช่วยลดปัญหาและคลายความเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นการกำหนดเวลาในการดำรงชีวิตให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง (Walton. 1974 : 12, Huse; & Cummings. 1985 : 200, Drafke; & Kossen. 2002 : Online)

2.5 ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นเดียวกัน แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจกับการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของคณะครูในการปรับปรุงงาน ให้โอกาสคณะครูใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานให้คณะครูทำงานอย่างอิสระ มอบหมายงาน

ตรงตามสายงานการบังคับบัญชาและผู้บริหารมีใจกว้างพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงการทำงานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามแบบประชาธิปไตย ทุกคนพึงพอใจในการทำงานและมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยกล่าวไว้ใน มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยระบุที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้ว่า บริหารให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานกับความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ และตอบสนองความต้องการของประชาชน (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. 2546 : 2) ในทำนองเดียวกัน บุญใจ ลิมศิลา (2542 : 107) ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า กลุ่มข้าราชการที่มีการรับรู้บรรยากาศในองค์การในระดับสูง มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานสูง เนื่องจากผู้บริหารมีความเชื่อถือและไว้วางใจผู้ร่วมงานให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการทำงาน และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานแบบประชาธิปไตย เคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล

2.6 ด้านสังคมสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน โดยมีอยู่ 4 ข้อที่อยู่ในระดับมีมากที่สุด คือ ข้าพเจ้าปฏิบัติกับคณะครูในสถานศึกษาอย่างเป็นกันเอง มีการติดต่อสื่อสารกับคณะครูในลักษณะเปิดเผย มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคณะครู และคณะครูในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลกับกลุ่มหรือสังคม การสร้างมิตรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตราบรื่นด้วยดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยส่งเสริมคุณภาพของบุคคลทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตสังคม และชีวิตการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอจนเป็นปกตินิสัยจะช่วยให้การดำเนินชีวิตดีขึ้น (กรรติน์ เปล่งช้า และคนอื่นๆ. 2540 : 20) เช่นเดียวกัน บรรยงค์ โดจินดา (2543 : 361) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นทรัพยากรที่หายากที่สุดขององค์กร และการที่ผู้บริหารสามารถเข้าใจในตัวลูกน้องของตนเองได้ดี นั่นถือว่าเป็นความสามารถทางด้านปฏิบัติการอย่างหนึ่ง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยให้การทำงานราบรื่น และช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการรวดเร็วขึ้น (Huse; & Cummings. 1985 : 199)

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นหมายความว่า การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ การให้มีส่วนร่วม มีความพอเพียงในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และ

มีความสามารถในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะของผู้บริหารดังกล่าวมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจัดเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่สำคัญสอดคล้องกับแนวคิดของแอสเวิร์ท (Ashworth. 2006 : Online) ที่ระบุปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การมีส่วนร่วมโดยใช้หลักการการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงาน ใช้การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและตัดสินใจ ตลอดจนการสื่อสารข้อมูล ความคิด ทักษะ ชัดเจน เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน ในทำนองเดียวกันองค์การแรงงานนานาชาติ (International Labour Organization. 1997 : Online) ได้อธิบายถึงปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ผู้นำต้องมีทักษะความรู้ความสามารถในการอ่านเขียน การใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะการสื่อสาร การเจรจาต่อรองและมีทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม เช่นเดียวกับโลว์ (Lowe. 2001 : Online) ได้เสนอแนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งนอกเหนือจากความรู้แล้วยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมด้วยนอกจากนี้แล้วมีงานวิจัยของประภาพร นิกรเพสย์ (2546 : 71) ที่พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านบรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการบริหารงานและการทำงานกับผู้อื่น สอดคล้องกับความเห็นของเนตรพัฒนา ยาวีราช (2547 : 63-64) ที่กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำคือ ลักษณะอันมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ส่วนคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับความเห็นของโลว์ (Lowe. 2001 : Online) ที่ได้เสนอแนะปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าประการแรก ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ โลกาภิวัตน์ มีความรู้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ประการที่สอง ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศข้อมูลสารสนเทศ การตรวจสอบ การออกแบบการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประการที่สาม การได้รับการศึกษา การนำศักยภาพความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ประการที่สี่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ นอกจากนี้แล้วบุญใจ ลิมศิลา (2542 : 106) ได้ค้นพบว่าข้าราชการทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน จึงหาโอกาสในการพัฒนาและ

ขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดก็ตาม โดยนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองและต่อหน่วยงาน

5. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส มีความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรสของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ไม่ใช่เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ถึงแม้จะมีการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และสภาพโสดหรือสมรสก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติกา วงศ์นคร (2546 : 91) ที่ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ : กรณี ศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาของพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุนิสา หรือเจริญ (2545 : 79) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพโสดหรือสมรส วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และยังสอดคล้องงานวิจัยของมานะชัย วงษ์ชนสุภรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับชวัลรัตน์ ทองนิล (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู พบว่าระดับการศึกษา และประสบการณ์ของครูที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน คือค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยมีมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 อาจเป็นเพราะว่าลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดปทุมธานีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำ โดยมีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านใจกลางจังหวัด ทำให้จังหวัดปทุมธานี ถูกแบ่งพื้นที่เป็น 2 ส่วนคือ ฝั่งตะวันตกของจังหวัดหรือฝั่งขวาของแม่น้ำเจ้าพระยา ได้แก่ พื้นที่ในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอเมือง และอำเภอสามโคกกับฝั่งตะวันออกของจังหวัดหรือฝั่งซ้ายของแม่น้ำเจ้าพระยา ได้แก่ พื้นที่อำเภอธัญบุรี อำเภอคลองหลวง อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา โดยปกติจะเกิดภาวะน้ำท่วมในบริเวณพื้นที่ฝั่งขวาของแม่น้ำเจ้าพระยา สำหรับพื้นที่ทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำเจ้าพระยานั้น เนื่องจาก

ประกอบด้วย คลองซอยเป็นคลองชลประทานจำนวนมาก สามารถควบคุมจำนวนปริมาณน้ำได้ ปัญหาเกี่ยวกับทุกภัยมีน้อยกว่า (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. 2544 : 1) ในด้านโครงสร้าง พื้นฐานของจังหวัดปทุมธานีมีเส้นทางคมนาคมโดยเฉพาะทางบกในระดับตำบล หมู่บ้าน ถึงแม้จะเชื่อมถึงได้หมด แต่ก็ยังใช้การได้ไม่ทุกฤดูกาล รถโดยสารประจำทางในเส้นทางย่อยยังไม่เพียงพอ และมีบริการในช่วงระยะเวลาจำกัด ส่วนการให้บริการด้านไฟฟ้า ประปา และการสื่อสาร ถึงแม้จะมีปริมาณที่มากเพียงพอ แต่การให้บริการยังไม่กระจายออกไปครอบคลุมได้ทุกพื้นที่ ระบบประปายังให้บริการส่วนใหญ่ได้เฉพาะในชุมชนเมืองเท่านั้น (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. 2544 : 58) ลักษณะเช่นนี้จะเป็นในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มากกว่าเขต 2 อีกทั้งระยะทางในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ห่างไกลทำให้ไม่สะดวกในการติดต่อและประสานงานในเรื่องต่างๆ

นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาในเขต 2 ทำงานมานาน อาวุโส มีประสบการณ์เป็นสถานศึกษาที่มีความพร้อม ผู้บริหารส่วนมากมีเงินประจำตำแหน่ง ตรงกันข้ามกับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อย อายุยังน้อย บางคนไม่มีเงินประจำตำแหน่ง ถ้าจะทำผลงานเพื่อเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ต้องย้ายไปสถานศึกษาที่มีปริมาณงานเพียงพอจึงจะสามารถทำผลงานได้ ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับแล้วผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จะมีโอกาสและค่าตอบแทนดีกว่า (จเร ทองลักษณะศิริ. 2549 : สัมภาษณ์)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย แบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะจากการจัดกลุ่มสนทนา ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการจัดกลุ่มสนทนา

ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ สรุปได้ดังนี้

1.1 ให้ผู้บริหารสถานศึกษารักษาภาพที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาดีไว้ ส่วนเรื่องใดที่ยังมีปัญหายังคงควรนำไปปรับปรุงแก้ไข

1.2 ให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่ นำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่านได้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนและผลที่ได้จากการวิจัย โดยนำผลการวิจัยบทที่ 5 เผยแพร่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบทุกแห่ง และนำเสนอให้หน่วยงานระดับสูงรับทราบด้วย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.5 นำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา เพราะในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหลายระดับ นอกเหนือจากผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการแล้ว ยังประกอบด้วยหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนเหล่านี้มีส่วนในการบริหารงานด้วย ดังนั้น ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้กับผู้บริหารระดับล่างได้

1.6 น่าจะมีการศึกษาในลักษณะนี้อีกใน 4 -5 ปีข้างหน้า เพราะสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไป ผลการวิจัยอาจไม่เป็นไปตามเดิมก็ได้ การวิจัยซ้ำจะช่วยสำรวจ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ

2. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

2.1 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรม หรือให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง การใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานและความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 สำนักเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้ที่ประหยัดอดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ก่อหนี้สินให้กับตนเองและครอบครัว ยึดแนวทางความพอเพียงในชีวิต

2.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดช่วงเวลาการทำงานและความรับผิดชอบ ตลอดจนวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดแบ่งเวลาส่วนตัว และให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารไม่เกิดความเครียด มีโอกาสพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรหาแนวทางจัดสรรงบประมาณด้าน ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งเสริมให้มีการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาศักยภาพการทำงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เน้นให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้บริหารดำรงชีวิตแบบพอเพียง ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2.2 สำหรับสถานศึกษา

2.2.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและ ประเมินผลการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน โดยสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมให้กับชุมชน

2.2.2 สถานศึกษาควรจัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารหรือวารสาร และป้ายประกาศให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนทราบข้อมูล เกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

2.2.3 สถานศึกษาควรให้ความตระหนักและเห็นความสำคัญในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การกระจายอำนาจ ความเครียด ค่านิยม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้ เพิ่มเติมในอนาคตเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม อาจมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ

3.3 ควรมีการศึกษาเจาะลึกในเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.4 ควรศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กรณี จาติกวณิช. (2542, กรกฎาคม – กันยายน). นานาทศนะ. **นักบริหาร**. 19(3) : 7 -10.
- กรมวิชาการ. (2537). **การนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการศึกษา**. สรุปผลการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กรรติน์ เปล่งข้า; และคนอื่นๆ. (2540). **เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาเพื่อคุณภาพชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ฐานการพิมพ์.
- กฤติกา วงศ์นคร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี**. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2548). **ข้อมูลสารสนเทศประจำปีการศึกษา 2548**. (เขต 2) เอกสารลำดับที่ 8/2548. ปทุมธานี : กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2548). **ข้อมูลสารสนเทศประจำปีการศึกษา. 2548** (เขต 1) ปทุมธานี : กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)**. **อนุสารแรงงาน**. 11 (4) : 17-22.
- ขวัญจิรา ทองน้ำ. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร**. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2548). **นาคำถามเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- จรัสศรี จิตรัตน์วงศ์; และนางลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร. (2548). **ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้จัดจำหน่าย เวชภัณฑ์ และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จักร อินทจักร; และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2548). **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บัณฑิต.
- จเร ทองลักษณ์ศิริ. (2549, 5 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย ทศนา แสงศักดิ์ ที่มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

- จังหวัดปทุมธานี. (2546). การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปทุมธานีแบบบูรณาการ. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ 2546 (รุ่นที่ 2). ปทุมธานี : สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์หา แทนสุโพธิ์; และคนอื่น ๆ. (2545, กรกฎาคม - ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัด. วารสารวิจัย มข. 2 (2) : 23-27.
- จันทร์หา พักตร์เพียงจันทร์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑา เทียนไทย. (2548). การจัดการ : มุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ : แมคกรอ - อีล.
- จิรพร แจ่มธรรมมา. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ใจเด็ด พรไชยา. (2536, กรกฎาคม - สิงหาคม). หลักบริหารกับกระบวนการของชีวิต. วารสารข้าราชการ. 38(4) : 57 - 63.
- ชูศรี ปัญญามูลวงษา. (2541). สภาพความเป็นจริงและคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูพลศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนทั่วไป และครูพลศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โชคดี เดชกำแหง. (2543, เมษายน - มิถุนายน). ภารกิจ บทบาท และความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลในทศวรรษที่ 21. วารสารการบริหารงาน. 21(2) : 26 - 46.
- ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2544, มกราคม - มีนาคม). กฎหมายกับชีวิตพอเพียง. Chulalongkorn Review. 13(50) : 92-108.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดนัย เทียนพุ่ม. (2545). ผู้บริหารธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดีดี แอนด์ บี ปริ้นติ้ง.

- เดชิต บรรจงอักษร. (2006). **คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน**. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2549 จาก <http://www.Bangkok.cat.net.th/thaindc/Research/t-jsp/jsp15.html>
- เทียน ทองแก้ว. (2545, กันยายน). **ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป**. วารสารวิชาการ. 5(9) : 35-43.
- ทองใบ สุตชาติ. (2543). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. อุบลราชธานี : คณะอุบลราชธานี. วิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทิตนา แคมมณี. (2541, ตุลาคม 2540 – มกราคม 2541). **การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. วารสารราชบัณฑิตสถาน. 23(1) : 52 – 83.
- ทิตนา แคมมณี; และคนอื่นๆ. (2546). **กิจกรรมการปลูกฝังค่านิยมเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัยและประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : เมธีทีปส์.
- ธัญกรณ์ สงปริดา. (2549). **การศึกษาแรงจูงใจในการเรียนกลุ่มสนใจ (อินเทอร์เน็ต) ของศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนาชัย ภูมาตร. (2547). **ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาสถานศึกษานานาชาติไปงบริหารธุรกิจ – เทคโนโลยี จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธวัชรัตน์ ทองนิล. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นฤตล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- นำชัย โชติประยูร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิรมิต เทียมทัน. (2548). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ**. ปทุมธานี : พิมพ์ตะวัน.
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2540). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 2530201. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บงกชรัตน์ เกตุศรีพงษ์. (2547). **การศึกษาสภาพการติดต่อสื่อสารภายในตามทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสถาบันราชภัฏธนบุรี**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2545, มีนาคม). **ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา**. วารสารวิชาการ. 5(3) : 22-31.
- บุญใจ ลิ้มศิลา. (2542). **บรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือน สัจธรรมนุกุล. (2546). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลิศ สิริภักทวนิช. (2543). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน**. วารสารข้าราชการพลเรือน. 1 (1) : 5-12.

- ประไพพร สิงหเดช. (2539). การศึกษาคุณลักษณะบุคลาการที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประณต แก้วสำราญ. (2548). ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพร นิกรเพสย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประยุทธ์ ตรีชัย. (2544). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราศรัย แก้วสว่าง. (2546). การศึกษาการตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ธรรมมา. (2543, เมษายน). ความพอเพียงแห่งตน. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ 19(38 - 43).
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540, มีนาคม - เมษายน). คุณภาพชีวิตการทำงาน. **Productivity World**. 2 : 24-25.
- ผลิน ภู่อุญ. (2547). การจัดการธุรกิจร่วมสมัย (**Contemporary Business Management**). กรุงเทพฯ : เอกพิมพ์ไท.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พระราชสิริ อาสาเสนีย์. (2546). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกร บริษัทแอตวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก.
- พิชัย แก้วสุวรรณ. (2548). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พูนทรัพย์ พวงนาคพันธ์. (2548). การศึกษาคุณลักษณะของครูในโรงเรียนอุดมวิทยาตามแนวปฏิรูปการศึกษา อ.ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภคินี โอพาริชาติ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวิณี พันธุ์แพ. (2546, กรกฎาคม - ธันวาคม). การเสริมสร้างคุณธรรมในผู้นำ. วารสารศึกษาศาสตร์. 3(1) : 61 - 65.
- มณู มุขประดิษฐ์. (2542, กันยายน-ธันวาคม). แนวคิดทฤษฎีใหม่และเศรษฐกิจพอเพียงมิติใหม่ทางจริยธรรมของการพึ่งพาตนเองเพื่อความอยู่รอดตามรอยพระยุคลบาท. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช. 12(3) : 5-9.
- มณู สอนเกิด. (2547, เมษายน). เศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจชุมชนความต่างที่ทับซ้อนและต่อเนื่องเพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก. วารสารพัฒนาชุมชน. 43(4) : 42-47.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2526). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- มารุต ปัทมสิงห์. (2542, มกราคม – มีนาคม). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. วารสาร รัฐราษฎร์. 41(1) : 124-128.
- ระเบียบ สมจิตร. (2542). คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรใน หน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระพี สาคริก. (2543, กรกฎาคม-กันยายน). จริยธรรมและคุณธรรมของผู้บริหารงานบุคคล. วารสารคน. 21(2) : 42.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนชัยการพิมพ์.
- รัญญา แก้วศรี. (2529). ความพึงพอใจในงานของผดุงครรภ์อนามัยในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาโท วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547, 26 พฤศจิกายน). ที่ ศธ 04001/1831 เรื่อง การรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน.
- วเรศ ทายมัทธินันท์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณธิดา แสงมณี. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. กรุงเทพฯ : ประสิทธิ์พานิช แอนด์ พริ้นติ้ง.
- วราภรณ์ ประกอบผล. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดน : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง. ปริญญาโท ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วสุธร ดันวัฒน์กุล. (2542). สุขภาพกับคุณภาพชีวิต : เส้นทางที่ต้องร่วมกันพัฒนา. กรุงเทพฯ : พี.เพรส.
- วัฒนธรรม ระยับศรี. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขต อุดสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิมล เหมือนคิด. (2537). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ศรีพงศ์ บุตรงามดี. (2541, มีนาคม-เมษายน). ทำงานอย่างไรจะได้ทั้งงานและใจ. วารสาร
การศึกษาท้องถิ่น. 2(2) : 13-20.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Population and
Development of Quality of Life). กรุงเทพฯ : ไอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- สมจิต ตราชู. (2543, สิงหาคม). คุณธรรมจริยธรรมกับการทำงาน. คหกรรมศาสตร์สาส์น.
9(1) : 7-11.
- สมชาติ ทองสมุทร. (2547). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและ
ไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาร (ดอกหญ้า).
- สมศักดิ์ มากบุญ. (2542). การเรียนรู้แบบร่วมมือกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. วารสาร
ครูสารเทพสตรี. 3(1) : 1 – 4.
- สมหวัง พินยานุวัฒน์ และคนอื่นๆ. (2540). รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและ
สังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรารุณ เกตานนท์. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานรายวัน บริษัทซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สันติ บางอ้อ. (2540, กรกฎาคม-สิงหาคม). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน.
Productivity World. 2 : 39-40.
- สามารถ เดชะวงศ์. (2540). ค่านิยมและพฤติกรรมในการดำรงชีวิตของข้าราชการครู.
ปรินิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษานอกระบบ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2546ก). แผนกลยุทธ์เขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี เขต 1. เอกสารลำดับที่ 1/2546. ปทุมธานี : กลุ่มนโยบายและแผน.
----- (2546ข). แผนกลยุทธ์ 2547-2549 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.
เอกสารลำดับที่ 6/2546. ปทุมธานี : กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2548). แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2548 – 2551). เอกสารลำดับที่ 13/2548. ปทุมธานี : กลุ่มนโยบายและแผน. ----- (2549, 28 เมษายน). คำสั่งที่ 147/2549 เรื่องแต่งตั้งเวรรักษาการณ์ประจำสถานที่ราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.

สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. (2544). แผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี 5 ปี (พ.ศ. 2545 – 2549). ปทุมธานี : ฝ่ายนโยบายและแผน.

----- (2547). ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี : เดอะสยามเฮอริเทจ.

สำรวม จงเจริญ. (2544). รายงานผลการศึกษาวิจัยปัญหาหนี้สินข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สินชัย ฉายรัตน์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สิริอร วิชาวุธ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุขชัย สิทธิปาน. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.

สุชาญ โกสิน. (2545, กรกฎาคม). การปรับตัวของครู/อาจารย์ในยุคไฮเทค. วารสารวิชาการ. 5(7) : 22 -26.

สุชาติ ลีตระกูล. (2547, มีนาคม). คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สถาบันราชภัฏ เชียงราย. วารสาร ซี อาร์ ยู. 2(1) : 18-21.

- สุณี ทรัพย์ประเสริฐ. (2547). การประเมินคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิวงศ์ ดันดยาพิศาลสุทธิ. (2542, ตุลาคม – พฤศจิกายน). พระบรมราโชวาทเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม. วารสารข้าราชการครู. 20(1) : 2 – 9.
- สุทัศน์ มหาเทพ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บีทีบี จำกัด. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทิน ลีปิยะชาติ. (2545, มีนาคม – เมษายน). คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารในยุคคิดใหม่ ทำใหม่. วารสารข้าราชการครู. 47(2) : 47 – 53.
- สุริมา ดีเป็นธรรม. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่สัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครู. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนิสา หรือเจริญ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุบัน โยทุม. (2544). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2548). การบริหารจัดการคุณภาพในภาครัฐ. กรุงเทพฯ : เซเว่น พรินติ้งกรุป.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2544). หลักบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสนาะ ดิเยาว์; และจีระ ประทีป. (2544). คำตอบแทน. เอกสารการสอนชุดวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์. หน่วยที่ 9 หน้า 63 – 80. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เสนาะ ดิเยาว์; และชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์. (2544). คำตอบแทนทางตรง. เอกสารการสอน
วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. หน่วยที่ 5 หน้า 190 - 233. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อริวัฒน์ ปริงประโคน. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์
ประเทศไทย จำกัด. ปรินญานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.

อนงค์ เอี่ยมสุเมธ. (2540). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
อนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ภาคนิพนธ์. สช.บ. (สาธารณสุขศาสตร).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

อนุสร สรรพอุดม. (2547). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ
พนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อรนุช ฐีรังค์. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อรสุดา เจริญรัต. (2543). การเกิดขึ้น การดำรงอยู่ และการปรับตัวของเศรษฐกิจ
พอเพียงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนา
ศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

อำนาจ แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.

อุดม วงษ์สิงห์. (2547). การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนานาชาติซิลเลอร์
แสตนฟอร์ด. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุทัย ดุลยเกษม. (2533, กุมภาพันธ์). ว่าด้วยการวิจัย. ข่าวสารการวิจัยทางการศึกษา.
13(6) : 3-9.

- อุษณีย์ รักซ้อน. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับ ประสิทธิภาพสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา**
แห่งชาติ เขตการศึกษา 12. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ACAS. (2006). **Elements of Quality of Working Life Strategy.** Retrieved January 3, 2006, from <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=653>.
- All Business. (2006). **Nine Effective Management Techniques.** Retrieved March 20, 2006, from <http://smallbusiness.yahoo.com/resources/index.php>.
- American Dental Partners. (2006). **QWL Concept.** Retrieved February 27, 2006, from <http://www.Amdpi.com/>
- Ashworth, William. (2006). **Vision, Value, Principles.** Retrieved January 10, 2006, from <http://Vision.William.com/>.
- Beaudoin, Egglefield; & Edgar, Linda. (2003). **Job Satisfaction and Quality of Worklife.** Retrieved March 17, 2006, from <http://www.nurse.ab.ca/pdf/job%20Satisfaction.pdf>.
- Bell, Mike. (2001). **Balanced Leadership.** Retrieved March 10, 2006, from <http://www.thewisdommeme.com/Articles1/balancedleadership.htm>.
- Bernadin, J. H.; & Russel, J.E., A. (1998). **Human Resource Management : Experimental Approach.** Boston : McGraw – Hill.
- Bluestone, I. (1977, July). **Impiementing Quality of Worklife Prograrns.** **Management Review.** 5 : 44.
- Bruce, W. M.; & Blackburn, J. W. (1992). **Balanceing Job Satisfaction & Performance : A Guide for Human Resource Professionals.** Westport : Quorum Books.
- Business for Social Responsibility. (2006). **Work-life Quality.** Retrieved February 11, 2006, from <http://www.bsr.org/CSRRResources/IssueBriefDetial.cfm?DocumentID=50965>.
- Cascio, W. F. (1998). **Managing Human Resource : Productivity, Quality of Work Life Profits.** 5th ed. Boston : Mc Graw – Hill.
- (2003). **Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits.** 6th ed. Boston : McGraw – Hill.

- Clark, John. (2003). **Effective Communication**. Retrieved April 25, 2006, from <http://www.isma.org.uk/stressnw/effcomm.htm>.
- Coach, Ville. (1997). **The Top 10 Keys to Effective Flexible Management of others**. Retrieved January 3, 2006, From <http://topten.org/>
- Cotton, Kathleen. (2001). **School - Community Collaboration to Improvement the Quality of life for Urban Youth and Their Families**. Retrieved January 23, 2006, from <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/6/topsyn.html>
- Davis, K.; & Newstrom, J. W. (1989). **Human Behavior At Work : Organizational Behavior**. Singapore : McGraw-Hill.
- Davis, L. E. (1977, July-August). Enhancing Quality of Working Life. **International Labor Review**. 16 : 53.
- Davis, L.; & Chernes, A. (1975). **The quality of working life**. New York: Free Press.
- Delamotte, Y., & Walker, K. (1974, March). Humanisation of work and the quality of working life –Trends and issues. **Bulletin of the International Institute of Labour Studies**. 11 : 3-13.
- Department of labour. (2006). **Future of worklife Balance**. Retrieved April 18, 2006, from <http://www.dol.govt.nz/futureofwork/index.asp>.
- Drafke, Michael; & Kossen, Stan. (2002). **The Human Side of Organizations**. 8th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Essex County Council. (2002). **Worklife Balance**. Retrieved April 17, 2006, from <http://www.essexcc.gov.uk/>
- Fitzpatrick, Caroline. (2006). **Work Life Balance Day**. Retrieved May 9, 2006, from www.worklifebalance.ie/
- Foulks, Julia (2005). **Worklife Balance**. Retrieved April 16, 2006, from <http://www.warwick.ac.uk/services/personal/>.
- Frankl, VE. (1963). **Man's search for meaning**. New York : Pocket Books.
- French, Wendell. (1998). **Human Resource Management**. Boston : Houghton Mifflin.
- Gans, Jon. (1998). **Best Practices for Promoting Cooperation Among Multiple**. Retrieved January 3, 2006, From <http://www.champions.com/life/satisfyinglife.htm>.

- Glossary. (2006). **Glossary of Quality of life**. Retrieved January 3, 2006, From <http://www.overactivebladder.ca/English/consumer/glossary/glossary%20e%20q/ default.asp>.
- Greenberg, J.; & Baron, RA. (1995). **Behavior in Organizations**. Retrieved January 5, 2006, From <http://www.suthep.ricr.ac.th/chapter11.doc>.
- Hall, Richard; & others, Gillian. (1998). **Paradoxes of significance : Australian casualisation and Labour**. Retrieved January 3, 2006, From http://www.actu.asn.au/public/news/files/Buchanan_productivity.doc.
- Hausman, C.; & et al. (2002). **The Worklife of the assistant principal**. Retrieved March 23, 2006, From <http://www.ingentaconnect.com/content/mcb/074/2002/00000040/00000002/art00003>.
- Health Centre. (2006). **Concept of QWL**. Retrieved January 4, 2006, From nydailynews.healthology.com/nydailynews/15836.htm.
- Herzberg, Frederick. (2005). **Increasing job Satisfaction and Quality of Working Life**. Retrieved November 18, 2005, from <http://trochim.human.cornell.edu/research/epp1/epp1.html>.
- Hoy, Wayne K.; & Miskel, Cecil G. (2001). **Educational Administration Theory Research and Practice**. Boston : McGraw-Hill.
- Huse, E. F.; & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota : West Publishing.
- International Labour Organization. (1997). **Team Leader Energy**. Retrieved January 5, 2006, From www.carbon.org/srilankaish/susil1.html.
- Janman, Karen. (2002). **How to improve work-life balance in your organization**. Retrieved January 10, 2006, from <http://www.flexecutive.co.uk/>.
- Johnsrud, L. K.; & Surla. (2006). **Quality of Faculty Worklife**. Retrieved January 9, 2006, From www.uhh.hawaii.edu/~iro/other%20surveys/manoafac.doc.
- Johnson, Stephen, K. (1999). **A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance**. Retrieved March 16, 2006, from www.phoenixeadership.com/downlads/qualityofworklife.pdf.
- Juran, Joseph M. (1989). **Juran on Leadership for Quality**. New York : Free Press.
- Kaufman, Roger; & Zahn, Douglas. (1993). **Quality Management Plus**. California : Corwin press.

- Kurtus, Ron. (2003). **Quality of Life Model**. Retrieved March 14, 2006, from www.school-for-champions.com/life/satisfyinglife.htm.
- Lackney, Jeffery A. (1999). **Environmental Quality and Student Performance**. Retrieved December 2, 2005, from www.schoolstudio.engr.wisc.edu/energysmartschools.html.
- Law Institute of Victoria. (2006). **Managing my career : Worklife Balance**. Retrieved May 9, 2006, from <http://www.careers.liv.asn.au/default.asp>.
- Lewis, David. (2001). **Research Briefs of QWL**. Retrieved February 21, 2006, from <http://www.nispa.sk/news/conf2001.html>.
- Litwin, E.; & J. R., Stringer. (1968). **Defining and Measuring the Quality of Working Life. The Quality of Working Life**. New York : Macmillan.
- Loffler, Elke. (2003). **Defining Quality in Public Administration**. Retrieved January 17, 2006, From [http:// www.vus.uni-lj.si/nispa/loooooefflu.doc](http://www.vus.uni-lj.si/nispa/loooooefflu.doc).
- Lomax, Pamela. (1996). **Quality Management in Education**. London & New York : Routledge.
- Long, James R.; & Elash. (2002). **Building Partnership Friendly Environments of Work**. Retrieved November 3, 2006, from <http://www.syntient.biz/>.
- Lowe, Graham, S. (2000). **The Quality of Work Life : A People- Centred Agenda**. London : Oxford University Press.
- (2001). **Quality of Work Life : Quality of Life** . London : Oxford University Press.
- (2002). **Quality of Work life Indicators for Nurses in Canada**. Retrieved March 13, 2006, from [http:// www.indicator.Graham.com](http://www.indicator.Graham.com).
- LSC. (Learning and Skills Council). (2006). **The Quality Initiative Will Continue to Focus On**. Retrieved April 28, 2006, from <http://www.sflqi.org.uk/>.
- Lucas, Chris. (2006). **Quality of Life**. Retrieved January 21, 2006, from <http://www.calresco.org/lucas/qol.htm>.
- Luthan, Fred. & Davis , Keith. (1989). **Human Behavior At Work : Organizational Behavior**. Singapore : McGraw-Hill.
- (1989). **Organizational Behavior**. Singapore : McGraw-Hill.
- McCall, S. (1975). **Quality of Life**. Social Indicators Research. 2 (2) : 229-248.

- Morrison Institute. (2006). **Fourth in The Series of Indicators of Our Quality of Life**. Retrieved January 14, 2006, from <http://www.morison.org.uk/review.htm>.
- Morin, Estelle.; & Morin, Wilfrid. (2006). **Quality of Work Life. And Firm Performance: The case of Teknika**. Retrieved January 25, 2006, from www.fgvsp.br/iberoamerican/0476_606_Teknika%20case_Estelle%20Morin.pdf.
- Nash , Patrick. (2006). **The current education climate**. Retrieved February 12, 2006, from <http://www.worklifesupport.com>.
- National Speakers Bureau. (2001). **The Seven "C's" Of Effective Management**. Retrieved February 11, 2006, from <http://www.nsb.com/request.asp>.
- Osmany, Meena. (2006). **Organizational Development in Relation to Quality of Work life and Managerial Effectiveness: A comparative study of TELCO and MUL**. Retrieved March 7, 2006, from <http://www.organizational.Osmany.qwl.html>.
- Patient Glossary. (2006). **Glossary of Patient QWL**. Retrieved January 3, 2006, from <http://www.anemia.org/patients/glossary/>
- Peter, Tom.; & Waterman, Bob. (2006). **Eight Attributes of Management Excellence**. Retrieved March 15, 2006, from http://www.valuebasedmanagement.net/articles_vbm.htm/.
- Raven's Eye Consulting. (2006). **Holistic Management**. Retrieved January 19, 2006, from <http://www.ravenseyeconsulting.com/>.
- Roncelli - Vaupot, Silva. (2003). **Leading for Quality**. Retrieved November 22, 2006, from www.oki.hu/article.php?kod=Quality_09-silva.html.
- Ryerson, Randy. (2006). **Building an effective communication strategy**. Retrieved February 18, 2006, from <http://www.contrac/privacy/html/>.
- Sharma, Robin S. (2003) **Leadership Through Worklife Balance**. Retrieved May 6, 2006, from <http://www.robinsharma.com/>.
- South West Advisers. (2006). **Work-Life Balance**. Retrieved January 10, 2006, from <http://www.dorsetforyou.com>.
- Statpac. (2006). **Organization Leadership**. Retrieved January 12, 2006, from <http://www.survey-software-solutions.com/walonick/leadership.htm>.

- Syren, Karin. (2006). **6 Steps To Effective Management During Change**. Retrieved April 20, 2006, from <http://articlesrss.com/agreement.html/>.
- Telford, Helen. (1996). **Transforming Schools Through Collaborative Leadership**. London : The Falmer Press.
- The Jacksonville Community Council. (2006). **Quality of Worklife**. Retrieved January 3, 2006, from <http://www.indicators.top10by2010.org/glossary.cfm>.
- Tutor Net. (2006). **Quality of life**. Retrieved April 9, 2006, from www.tutor2u.net/economics/gcse/revision_notes/key_terms.htm
- Unesco. (2006). **Quality of life**. Retrieved January 11, 2006, from http://portal.unesco.org/Education/en/ev/,,.php-URL_ID=28845&URL_DO=DO_.
- University of Toronto. (2003). **Quality of Life Model Parallel to the 5 Powers of a Champion**. Retrieved January 5, 2006, from <http://www.Toronto.5powers.aspc.edu.html>.
- Voluntary Sector. (2006). **Glossary of Quality of life**. Retrieved January 3, 2006, from www.phac-aspc.gc.ca/vs-sb/voluntarysector/glossary.html.
- Walton, R.E. (1973, September). Quality of Work Life ; What is it ?. **Stone Management Review**. 7(3) : 14 – 16.
- . (1974). QWL indicators-Prospects and problems. **Measuring the quality of working life**. 2 (15) : 57-70.
- . (1985). **From Control to Commitment : Transforming Workplace Management the U.S. in the Uneasy Alliance**. Boston : Harvard Business School Press.
- Worrell, Judy.; & Ward, Brian. (2006). **Top Ten Tips for Improving the Quality of Your Work Life**. Retrieved March 8, 2006, from <http://www.affinitymc.com/>.
- WEAC (Wisconsin Education Association Council). (2006). **Quality of Worklife Policy**. Retrieved January 8, 2006, from <http://www.weac.org/>.
- Wright, Bradley, E.; & Kim., Soonhee. (2004). **Participation , Influence on Job Satisfaction**. Retrieved December 15, 2005, from <http://rop.sagepub.com/cgi/content/refs/24/1/18>.
- Wyatt, T.A. & Wah, C.Y. (2006). **Perceptions Of QWL : A Study of Singapore an Employees Development**. Retrieved December 10, 2005, from www.QWLResearchandPracticeinHumanResourceManagement.htm.

ภาคผนวก



จำนวนผู้บริหารจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	จำนวนผู้บริหารจำแนกตามขนาดสถานศึกษา			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
1	วัดบางตะไนย์	เมืองปทุมธานี	1			
2	ชุมชนวัดบางกะดี	เมืองปทุมธานี		1		
3	วัดโคก	เมืองปทุมธานี		1		
4	วัดฉาง	เมืองปทุมธานี		1		
5	วัดดาวเรือง	เมืองปทุมธานี		1		
6	วัดโบสถ์ (บวรธรรมกิจวิทยา)	เมืองปทุมธานี		1		
7	วัดโพธิ์เลื่อน	เมืองปทุมธานี		1		
8	วัดไพรฟ้า	เมืองปทุมธานี		2		
9	วัดมะขาม	เมืองปทุมธานี		2		
10	วัดราษฎร์ศรัทธาท้า	เมืองปทุมธานี		1		
11	วัดเวฬุวัน	เมืองปทุมธานี		1		
12	สุลักขณะ	เมืองปทุมธานี		2		
13	ขจรทรัพย์อำรุง	เมืองปทุมธานี			3	
14	ชุมชนวัดเสด็จ	เมืองปทุมธานี			3	
15	ปทุมธานีนันทมณีบำรุง	เมืองปทุมธานี			4	
16	วัดชินวราราม	เมืองปทุมธานี			3	
17	วัดเทียนถวาย	เมืองปทุมธานี			2	
18	วัดบางกุฎีทอง	เมืองปทุมธานี			2	
19	วัดบางคูวัด	เมืองปทุมธานี			3	
20	วัดนาวง	เมืองปทุมธานี			4	
21	วัดบางเดื่อ	เมืองปทุมธานี			2	
22	วัดบางนางบุญ	เมืองปทุมธานี			4	
23	วัดบางพูน	เมืองปทุมธานี			3	
24	วัดเปรมประชากร	เมืองปทุมธานี			3	
25	วัดรังสิต	เมืองปทุมธานี			3	
26	สิงห์ปทุมราษฎร์วิทยา	เมืองปทุมธานี			2	
27	ปทุมวิไล	เมืองปทุมธานี				5
28	คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี	เมืองปทุมธานี				5
29	อนุบาลปทุมธานี	เมืองปทุมธานี				4
30	วัดหงส์ปทุมवास	เมืองปทุมธานี				4
รวม			1	14	41	18

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	จำนวนผู้บริหารจำนวนตามขนาดสถานศึกษา			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
31	วัดมงคลพุทธาราม	คลองหลวง	1			
32	วัดสว่างภพ	คลองหลวง	1			
33	คลองห้า (พุทธชัฏราษฎร์บำรุง)	คลองหลวง		1		
34	จารุครบุรี	คลองหลวง		2		
35	เจริญวิทยา	คลองหลวง		1		
36	ชุมชนวัดหัดถสภารเกษตร	คลองหลวง		1		
37	บางเขนอนุสรณ์	คลองหลวง		2		
38	บ้านบึง	คลองหลวง		1		
39	บึงเขาย้อน	คลองหลวง		2		
40	ปากคลอง 2	คลองหลวง		1		
41	ลีนิจอุทิศ	คลองหลวง		1		
42	วัดกลางคลองสาม	คลองหลวง		2		
43	วัดกลัษอุ่ม	คลองหลวง		2		
44	วัดเกิดการอุดม	คลองหลวง		2		
45	วัดตะวันเรือง	คลองหลวง		2		
46	วัดผลหาร	คลองหลวง		1		
47	วัดพิชนิมิตร	คลองหลวง		1		
48	วัดเพิ่มทาน	คลองหลวง		1		
49	วัดมูลเหล็ก	คลองหลวง		1		
50	วัดศิริจันทรราม	คลองหลวง		1		
51	วัดหว่านบุญ	คลองหลวง		2		
52	วัดอุทัย	คลองหลวง		1		
53	สังข์อำวิทยา	คลองหลวง		2		
54	สามัคคีราษฎร์บำรุง	คลองหลวง		2		
55	อินทราภิรมย์ราษฎร์อุปถัมภ์	คลองหลวง		1		
56	คลองสอง	คลองหลวง			2	
57	คลองหนึ่ง (แก้วนิมิตร)	คลองหลวง			3	
58	ชุมชนวัดบางขัน	คลองหลวง			4	
59	ไทยรัฐวิทยา 69	คลองหลวง			4	
60	มัธยมวัดหัดถสภารเกษตร	คลองหลวง			4	
61	ลำสนั่น	คลองหลวง			2	
62	วัดคุณหญิงส้มจีน	คลองหลวง			2	
63	วันครู 2502	คลองหลวง			3	

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	จำนวนผู้บริหารจำแนกตามขนาดสถานศึกษา			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
64	ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	คลองหลวง				5
65	บุญคุ้มราษฎร์บำรุง	คลองหลวง				4
66	ประมศึกษารธรรมศาสตร์	คลองหลวง				5
67	สวนกุหลาบวิทยาลัยรังสิต	คลองหลวง				5
	รวม		2	33	24	19
68	คลองลากค้อน	ลาดหลุมแก้ว	1			
69	วัดคลองขวางบน	ลาดหลุมแก้ว	1			
70	วัดบัวขวัญ	ลาดหลุมแก้ว	1			
71	วัดโพธิ์ใหม่	ลาดหลุมแก้ว	1			
72	วัดสามหาเมฆ	ลาดหลุมแก้ว	1			
73	สว่างราษฎร์บำรุง	ลาดหลุมแก้ว	1			
74	สังฆรักษ์บำรุง	ลาดหลุมแก้ว	1			
75	สามวาวิทยา	ลาดหลุมแก้ว	1			
76	คลองบางโพธิ์	ลาดหลุมแก้ว		2		
77	คลองพระอุดม	ลาดหลุมแก้ว		1		
78	คลองลาดช้าง	ลาดหลุมแก้ว		1		
79	บ้านคลองเจ้าเมือง	ลาดหลุมแก้ว		1		
80	วัดจันทาราม	ลาดหลุมแก้ว		1		
81	วัดนกกขั้มนาราม	ลาดหลุมแก้ว		1		
82	วัดบ่อเงิน	ลาดหลุมแก้ว		1		
83	วัดบ่อทอง	ลาดหลุมแก้ว		1		
84	วัดบัวสุวรรณประดิษฐ์	ลาดหลุมแก้ว		2		
85	วัดลาดหลุมแก้ว	ลาดหลุมแก้ว		1		
86	วัดสุทธาวาส	ลาดหลุมแก้ว		2		
87	วัดสุวรรณจินดาราม	ลาดหลุมแก้ว		1		
88	ศูนย์โรมคตาประชาสรรค์	ลาดหลุมแก้ว		1		
89	จุฬารักษ์ราชวิทยาลัย ปทุมธานี	ลาดหลุมแก้ว			3	
90	ชุมชนวัดบัวแก้วเกษร	ลาดหลุมแก้ว			2	
91	ชุมชนวัดหน้าไม้	ลาดหลุมแก้ว			2	
92	บัวแก้วเกษตร	ลาดหลุมแก้ว			3	
93	วรราชภินัดดาอนุวิทยา	ลาดหลุมแก้ว			3	
	รวม		8	16	13	0

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	จำนวนผู้บริหารจำแนกตามขนาดสถานศึกษา			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
94	ประชาบำรุง	สามโคก	1			
95	วัดเชิงท่า	สามโคก	1			
96	วัดฉั่วทอง	สามโคก	1			
97	วัดบางนา	สามโคก	1			
98	วัดปทุมทอง	สามโคก	1			
99	วัดเมธาวังค์	สามโคก	1			
100	วัดสหราษฎร์บำรุง (วงษ์กล้าแข็ง)	สามโคก	1			
101	วัดสองพี่น้อง	สามโคก	1			
102	คลองสระ	สามโคก		1		
103	ชัยสิทธิราษฎร์ (พัฒนสาขบำรุง)	สามโคก		2		
104	ชุมชนวัดไก่อเคีย	สามโคก		1		
105	ชุมชนวัดจันทนกะพ้อ	สามโคก		1		
106	บางโพธิ์เหนือ	สามโคก		1		
107	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าปทุมธานี	สามโคก		2		
108	วัดท้ายเกาะ	สามโคก		1		
109	วัดบางเคียนนอก (แก่นจำเนียรอนุสรณ์)	สามโคก		1		
110	วัดบางเตยใน	สามโคก		1		
111	วัดบัวหลวง	สามโคก		1		
112	วัดบ้านพร้าวใน	สามโคก		1		
113	วัดป่าจั่ว	สามโคก		1		
114	วัดสะแก	สามโคก		1		
115	วัดสามัคคิยาราม	สามโคก		1		
116	ศาลาพัน	สามโคก		2		
117	สามโคก	สามโคก		1		
118	สี่แยกบางเคย	สามโคก		1		
119	สุเหร่าไหมเจริญ	สามโคก		1		
120	คลองบ้านพร้าว	สามโคก			3	
	รวม		8	21	3	0
	รวมทั้งสิ้น		19	84	81	37

จำนวนผู้บริหารจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	ขนาดสถานศึกษา			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
1	วัดมูลจินดาราม	ธัญบุรี		2		
2	วัดแสงสรรค์	ธัญบุรี		4		
3	ทองพูลอู่ทิศ	ธัญบุรี			4	
4	วัดชุมแก้ว	ธัญบุรี			4	
5	วัดนาบุญ	ธัญบุรี			4	
6	วัดสระบัว	ธัญบุรี			2	
7	ชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ	ธัญบุรี				5
8	ชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม	ธัญบุรี				5
9	ธัญญสิทธิ์ศิลป์	ธัญบุรี				5
10	ธัญบุรี	ธัญบุรี				5
11	ธัญรัตน์	ธัญบุรี				5
12	วัดเขียนเขต	ธัญบุรี				5
13	วัดอัยยการาม	ธัญบุรี				4
14	สายปัญญารังสิต	ธัญบุรี				5
	รวม		0	6	14	39
15	วัดนิเทศน์	ลำลูกกา	1			
16	วัดลานนา	ลำลูกกา	1			
17	วัดโสภณาราม	ลำลูกกา	2			
18	วัดอดิสร	ลำลูกกา	2			
19	ขจรเนติยุทธ	ลำลูกกา		4		
20	เจริญดีวิทยา	ลำลูกกา		4		
21	ชุมชนวัดท่าเลทอง	ลำลูกกา		4		
22	ร่วมจิตประสาธ	ลำลูกกา		4		
23	ร่วมใจประสิทธิ์	ลำลูกกา		4		
24	รวมราษฎร์สามัคคี	ลำลูกกา		4		
25	วัดกลางคลองสิบ	ลำลูกกา		4		
26	วัดเกตุประภา	ลำลูกกา		4		
27	วัดคลองชัน	ลำลูกกา		4		
28	วัดแจ้งลำหิน	ลำลูกกา		4		
29	วัดชัยมงคลาราม	ลำลูกกา		4		

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	ขนาดสถานศึกษา			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
30	วัดดอนใหญ่	ลำลูกกา		4		
31	วัดทศทิศ	ลำลูกกา		4		
32	วัดธัญญะผล	ลำลูกกา		4		
33	วัดประชุมราษฎร์	ลำลูกกา		4		
34	วัดประยูรธรรมาราม	ลำลูกกา		4		
35	วัดปัญจทายิกาवास	ลำลูกกา		4		
36	วัดพิรุณศาสตร์	ลำลูกกา		4		
37	วัดพิชอุดม	ลำลูกกา		4		
38	วัดมงคลรัตน์	ลำลูกกา		4		
39	วัดราษฎร์ศรัทธาราม	ลำลูกกา		4		
40	วัดสมุหราษฎร์บำรุง	ลำลูกกา		4		
41	วัดสุวรรณ	ลำลูกกา		4		
42	สหราษฎร์บำรุง	ลำลูกกา		2		
43	ชุมชนเลิศพินิจพิทยาคม	ลำลูกกา			4	
44	เทพศิรินทร์ คลอง 13 ปทุมธานี	ลำลูกกา			4	
45	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	ลำลูกกา			4	
46	วัดกลางคลองสิบ	ลำลูกกา			4	
47	วัดโพสพผลเจริญ	ลำลูกกา			4	
48	วัดลาดสนุ่น	ลำลูกกา			4	
49	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา	ลำลูกกา				5
50	นวมินทร์วิเทศ สอนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	ลำลูกกา				5
	รวม		6	94	24	10
51	คลอง 11 ศาลาครุ (เทียมอุปถัมภ์)	หนองเสือ	2			
52	นิกรราษฎร์บำรุงวิทย์	หนองเสือ	2			
53	วัดธรรมราษฎร์เจริญผล	หนองเสือ	2			
54	วัดนพรัตนาราม	หนองเสือ	2			
55	ศาลาลอย	หนองเสือ	2			
56	แสนจำหน่าย	หนองเสือ	2			
57	แสนชื่นปานนุกุล	หนองเสือ	2			
58	หิรัญพงศ์อนุสรณ์	หนองเสือ	2			

ที่	สถานศึกษา	อำเภอ	ขนาดสถานศึกษา			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
59	คลองสิบสาม (ผิวนครราษฎร์บำรุง)	หนองเสือ		2		
60	ชุมชนประชาธิกรอานวยเวทย์	หนองเสือ		4		
61	นิกรราษฎร์บูรณะ	หนองเสือ		2		
62	ราษฎร์สงเคราะห์วิทยา	หนองเสือ		2		
63	วัดจตุพิธรวาส	หนองเสือ		4		
64	วัดจุฬารัตนาราม	หนองเสือ		4		
65	วัดเจริญบุญ	หนองเสือ		2		
66	วัดปทุมนายก	หนองเสือ		2		
67	วัดไพรยฝน	หนองเสือ		2		
68	วัดพวงแก้ว	หนองเสือ		2		
69	วัดราษฎร์บำรุง	หนองเสือ		4		
70	วัดศรีคัคณางค์	หนองเสือ		2		
71	วัดศรีสโมสร	หนองเสือ		4		
72	วัดสันติศรีเจริญ	หนองเสือ		2		
73	วัดสุขบุญชริการาม	หนองเสือ		2		
74	วัดแสงมณี	หนองเสือ		2		
75	อยู่ประชานุเคราะห์	หนองเสือ		4		
76	ชุมชนบึงบา	หนองเสือ			4	
77	หนองเสือวิทยาคม	หนองเสือ				5
	รวม		16	46	4	5
	รวมทั้งสิ้น		22	146	42	54

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อหาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาดังกล่าวมีความชัดเจน เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา
 - ตอนที่ 2 สอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ความรู้ความสามารถ 2) การมีส่วนร่วม 3) มีความพอเพียงในชีวิต 4) มีคุณธรรมจริยธรรม 5) ความสามารถในการสื่อสาร
 - ตอนที่ 3 สอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 5) ลักษณะการบริหารงาน 6) สังคมสัมพันธ์
4. โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ ที่นี้ด้วย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงวงศ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง

1. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการบริหารงานของท่าน
 - ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
 - ☐ 5 – 10 ปี
 - ☐ มากกว่า 10 ปี
3. สถานภาพสมรส หมายถึง การครองคู่
 - ☐ โสด
 - ☐ สมรส (รวมทั้ง หม้าย หรือหย่าร้าง)
4. เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด
 - ☐ เขต 1
 - ☐ อำเภอเมือง
 - ☐ คลองหลวง
 - ☐ ลาดหลุมแก้ว
 - ☐ สามโคก
 - ☐ เขต 2
 - ☐ ลำลูกกา
 - ☐ ธัญบุรี
 - ☐ นนทบุรี

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับคุณลักษณะของท่าน โดยมีเกณฑ์

การจัดคุณลักษณะของผู้บริหารเป็น 5 ระดับ คือ

จริงมากที่สุด	หมายถึง	ตรงกับคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ตรงกับคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมาก
จริงปานกลาง	หมายถึง	ตรงกับคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับปานกลาง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
ความรู้ความสามารถ					
1. ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจ กฎ ระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี					
2. ข้าพเจ้าฟังข่าวติดตามความเคลื่อนไหวใหม่ ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอ					
3. ข้าพเจ้ารักการอ่านหนังสือเพื่อนำความรู้ ๆ มาใช้ในการทำงาน					
4. ข้าพเจ้านำความรู้ที่ได้จากการประชุม/อบรม/สัมมนา มาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ					
5. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงาน					
6. ข้าพเจ้ามีความรู้ที่จะสอนคณะครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนได้					
7. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้คำแนะนำคณะครูเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียน					
8. ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ					

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
การให้มีส่วนร่วม					
1. ข้าพเจ้าให้ชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริม สนับสนุนและจัดหา แหล่งการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา					
2. ข้าพเจ้าให้ชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริม สนับสนุนการนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน					
3. ข้าพเจ้าให้ชุมชนร่วมวางแผนในการจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษา					
4. ข้าพเจ้าให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมตัดสินใจในการ ประเมินผลงานของผู้เรียนร่วมกับครูผู้สอน					
5. ข้าพเจ้าให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและ ประเมินผลการใช้หลักสูตร					
6. ข้าพเจ้าให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเสนอแนะกิจกรรม และ มวลประสบการณ์ต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้กับผู้เรียน					
7. ข้าพเจ้าให้ผู้แทนชุมชนร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อหา แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
8. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ชุมชน และบุคคลภายนอกเป็น วิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการ					
9. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ชุมชน ร่วมวางแผนการใช้อาคาร สถานที่ ห้องเรียน ห้องประชุม และห้องสมุด					
มีความพอเพียงในชีวิต					
1. ข้าพเจ้ารู้จักใช้จ่ายทรัพย์สินให้พอเหมาะกับอัตภาพ					
2. ข้าพเจ้าไม่ก่อภาระหนี้สินให้กับตนเองและครอบครัว					
3. ข้าพเจ้าปฏิบัติตนเป็นผู้ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อ					
4. ข้าพเจ้าประหยัดไฟฟ้า น้ำประปา และของใช้ที่เป็น ส่วนรวม					

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
5. ข้าพเจ้าดูแลรักษาสาธารณสมบัติของทางราชการเหมือนสมบัติของตน					
6. ข้าพเจ้าดูแลการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ของใช้ราชการให้เป็นไปตามระเบียบ					
7. ข้าพเจ้ามีความสุข และพอใจในสภาพการทำงานที่เป็นอยู่					
8. ข้าพเจ้าเปลี่ยนแปลงตนเองตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข					
มีคุณธรรมจริยธรรม					
1. ข้าพเจ้ามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว					
2. ข้าพเจ้ามีความมั่นคงและเชื่อมั่นในการทำความดี					
3. ข้าพเจ้าใช้เวลาราชการทำงานเพื่อประโยชน์แก่ราชการอย่างเต็มที่					
4. ข้าพเจ้าอุทิศเวลาและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
5. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
6. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความมานะอดทนตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร					
7. ข้าพเจ้าสำรวจตัวเองและแก้ไขข้อบกพร่องของตนอยู่เสมอ					
8. ข้าพเจ้าช่วยเหลือกิจกรรมของสังคมและส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย					
9. ข้าพเจ้าให้ความเมตตากรุณา พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น					

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
ความสามารถในการสื่อสาร					
1. ข้าพเจ้าแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายให้ผู้ร่วมงานทราบอยู่เสมอ					
2. ข้าพเจ้าใช้การติดต่อสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์					
3. ข้าพเจ้าสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยความเป็นกันเองไม่เคร่งเครียด					
4. ข้าพเจ้าติดต่อสื่อสารด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย					
5. ข้าพเจ้าจัดให้มีการประชุมครูเป็นประจำสม่ำเสมอ					
6. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองติดต่อกับสถานศึกษาได้ตลอดเวลา					
7. ข้าพเจ้าจัดให้มีข่าวสาร/วารสาร เผยแพร่ให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนทราบข้อมูลเป็นระยะ					
8. ข้าพเจ้าจัดให้มีป้ายประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารที่พบเห็นง่าย					

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือที่ตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

โดยมีเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็น 5 ระดับ คือ

จริงมากที่สุด	หมายถึง	รู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	รู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
จริงปานกลาง	หมายถึง	รู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
จริงน้อย	หมายถึง	รู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	รู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม					
1. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำเดือน					
2. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับภาระงาน					
3. ข้าพเจ้าพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี					
4. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งบริหาร					
5. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจและค่าครองชีพ					
6. ข้าพเจ้าพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ ราชการจัดให้					
7. ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ					
8. การพิจารณาความดีความชอบประจำปีในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความยุติธรรมตามสภาพการทำงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย					
1. ข้าพเจ้าจัดบริเวณภายในสถานศึกษาเรียบร้อยและ สะอาด					
2. สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของข้าพเจ้ามีความ ปลอดภัยในชีวิต					
3. ระบบแสงสว่างในสถานศึกษามีเพียงพอในการทำงาน					
4. สภาพแวดล้อมที่สถานศึกษาปราศจากเสียงรบกวนใน การทำงาน					
5. สภาพแวดล้อมที่สถานศึกษามีความเหมาะสมกับการ ทำงาน					
6. ในสถานศึกษามีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความ ปลอดภัยอย่างชัดเจน					
7. สถานศึกษามีเวรยามป้องกันรักษาความปลอดภัย					
8. ในห้องทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต					
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ สูงสุดในการปฏิบัติงาน					
3. ความพยายามในการทำงานอย่างหนักของข้าพเจ้าอาจ ไม่มีผลกับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4. มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ข้าพเจ้าก้าวสู่ตำแหน่งที่ สูงกว่าได้					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าอย่าง ทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของ แต่ละคน					
6. การเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ของข้าพเจ้าขึ้นอยู่กับ ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา					

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
7. ข้าพเจ้ายอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของตนเองจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
8. ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงานในแต่ละปี					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว					
1. ข้าพเจ้ามีเวลาว่างเพียงพอให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อน ๆ					
2. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาให้กับการดูแลสุขภาพของ ตนเองอย่างเพียงพอ					
3. ข้าพเจ้ามีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่าง เพียงพอ					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าวันทำงานดูยาวนานกว่าวันหยุด					
5. ข้าพเจ้าต้องทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ อยู่บ่อย ๆ					
6. ข้าพเจ้าต้องทำงานในวันหยุดราชการเป็นประจำ					
7. ข้าพเจ้าต้องไปทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมงานให้พร้อม					
8. ข้าพเจ้าต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านเสมอ ๆ					
9. แม้ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว ข้าพเจ้าก็ ยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน					
ลักษณะการบริหารงาน					
1. สถานศึกษาของข้าพเจ้า มีการวางแผน กำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน					
2. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมและ ยุติธรรม					

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
3. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้คณะครูใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
4. ข้าพเจ้ายินดีรับฟังความคิดเห็นของคณะครูในการ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
5. ข้าพเจ้าให้คณะครูมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเต็มที่					
6. ข้าพเจ้ามอบหมายงานตรงตามสายงานการบังคับ บัญชา					
7. ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ทุกคนทำใกล้เคียงกัน					
8. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่ในกรณี ที่ไม่ถูกต้อง					
สังคมสัมพันธ์					
1. ผู้บริหารระดับสูงแสดงความเป็นกันเองกับข้าพเจ้าทั้งใน ด้านการงานและด้านส่วนตัว					
2. ข้าพเจ้าประสานการทำงานกับผู้บริหารสถานศึกษา อื่นๆ ได้ดี					
3. คณะครูในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนๆ ผู้บริหาร					
5. ข้าพเจ้าปฏิบัติกับคณะครูในโรงเรียนอย่างเป็นกันเอง					
6. ข้าพเจ้าได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานใน โครงการต่างๆ ของเขตพื้นที่					
7. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครูเป็นอย่างดี					
8. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคณะครู					
9. ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสารกับคณะครูในลักษณะ เปิดเผย					

ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์ กำลังทำวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี” เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลในการทำวิจัยและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร (02) 6641000 ต่อ 5536



ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ กำลังทำวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี” เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในกรณีนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลในการทำวิจัยและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา



ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ กำลังทำวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี” เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลตามแบบสอบถามที่ ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร (02) 6641000 ต่อ 5536



ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

19 มิถุนายน 2549

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดคลองชัน (นายธนกร ฉันทปราโมทย์)

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี ซึ่งได้ จัดทำรายงานการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไปร่วมประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups) ในวันเสาร์ที่ 26 มิถุนายน 2549 เวลา 9.00 น. ถึง 12.00 น. ณ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास เพื่อพิจารณาผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 2664 1000 ต่อ 5536

โทรสาร 0 2664 1000 ต่อ 5536



ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

19 มิถุนายน 2549

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดหงส์ปทุมมาวาส (นายจุฑาพงศ์ เลี้ยงตน)

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี ซึ่งได้จัดทำรายงานการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มี
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไปร่วมประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups) ในวันเสาร์ที่ 26
มิถุนายน 2549 เวลา 9.00 น. ถึง 12.00 น. ณ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมมาวาส เพื่อพิจารณาผลการวิจัย
และให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 2664 1000 ต่อ 5536

โทรสาร 0 2664 1000 ต่อ 5536



ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

19 มิถุนายน 2549

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดนาง (นายสุทัศน์ ตุงศ์เรือง)

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี ซึ่งได้ จัดทำรายงานการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไปร่วมประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups) ในวันเสาร์ที่ 26 มิถุนายน 2549 เวลา 9.00 น. ถึง 12.00 น. ณ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास เพื่อพิจารณาผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 2664 1000 ต่อ 5536

โทรสาร 0 2664 1000 ต่อ 5536



ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

19 มิถุนายน 2549

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดดาวเรือง (นายพรชัย ภัทรโกมล)

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี ซึ่งได้ จัดทำรายงานการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไปร่วมประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups) ในวันเสาร์ที่ 26 มิถุนายน 2549 เวลา 9.00 น. ถึง 12.00 น. ณ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมมาวาส เพื่อพิจารณาผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

จักขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 2664 1000 ต่อ 5536

โทรสาร 0 2664 1000 ต่อ 5536



ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

19 มิถุนายน 2549

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดฉาง (นายถาวร แจ่มศิริ)

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ซึ่งได้ จัดทำรายงานการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไปร่วมประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups) ในวันเสาร์ที่ 26 มิถุนายน 2549 เวลา 9.00 น. ถึง 12.00 น. ณ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास เพื่อพิจารณาผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

จกขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 2664 1000 ต่อ 5536

โทรสาร 0 2664 1000 ต่อ 5536



ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

19 มิถุนายน 2549

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดเขียนเขต (นายจเร ทองลักษณะศิริ)

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ซึ่งได้ จัดทำรายงานการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไปร่วมประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups) ในวันเสาร์ที่ 26 มิถุนายน 2549 เวลา 9.00 น. ถึง 12.00 น. ณ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास เพื่อพิจารณาผลการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

จากขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 2664 1000 ต่อ 5536

โทรสาร 0 2664 1000 ต่อ 5536



ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

19 มิถุนายน 2549

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดแสงสรรค์ (นายอุดม โพธิ์นำแสง)

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี ซึ่งได้ จัดทำรายงานการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไปร่วมประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups) ในวันเสาร์ที่ 26 มิถุนายน 2549 เวลา 9.00 น. ถึง 12.00 น. ณ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมมาวาส เพื่อพิจารณาผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 2664 1000 ต่อ 5536

โทรสาร 0 2664 1000 ต่อ 5536



ที่ ศธ 0519.10.03/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

19 มิถุนายน 2549

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดคลอง 11 (นายปานเทพ วรรณสูตร)

เนื่องด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี ซึ่งได้จัดทำรายงานการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ไปร่วมประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups) ในวันเสาร์ที่ 26 มิถุนายน 2549 เวลา 9.00 น. ถึง 12.00 น. ณ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมมาวาส เพื่อพิจารณาผลการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 2664 1000 ต่อ 5536

โทรสาร 0 2664 1000 ต่อ 5536

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

- 1) ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ประธานกรรมการคณบดี
กระทรวงศึกษาธิการ
- 2) รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์ อาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 3) อาจารย์ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ที่ปรึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
กระทรวงศึกษาธิการ
- 4) อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ
- 5) นายจุฑาพงศ์ เลี้ยงตน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास
จังหวัดปทุมธานี



รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มสนทนา (Focus groups)

วันที่ 26 มิถุนายน 2549 เวลา 9.00 – 12.00 น.

ณ โรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास จังหวัดปทุมธานี

1. ผศ.ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์	ผู้วิจัย	มศว.
2. นายจุฑาพงศ์ เลี้ยงตน	โรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास	สพท. เขต 1
3. นายสุทัศน์ ดุรงค์เรือง	โรงเรียนวัดนาง	สพท. เขต 1
4. นายพรชัย ภัทรโกมล	โรงเรียนวัดดาวเรือง	สพท. เขต 1
5. นายถาวร แจ่มศิริ	โรงเรียนวัดฉาง	สพท. เขต 1
6. นายอุดม โพธิ์น้ำแสง	โรงเรียนวัดแสงสรรค์	สพท. เขต 2
7. นายจเร ทองลักษณะศิริ	โรงเรียนวัดเขียนเขต	สพท. เขต 2
8. นายปานเทพ กรรณสูตร	โรงเรียนคลอง 11	สพท. เขต 2
9. นายธนากร ฉันทปราโมทย์	โรงเรียนวัดคลองชัน	สพท. เขต 2
10. น.ส.ประทีน วิเศษสุวรรณ	ผู้ประสานงาน	สพท. เขต 2
11. น.ส.วิภาวรรณ เนตรทิพย์วัลย์	บันทึกข้อมูล	สพท. เขต 1

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์

วันเดือนปีเกิด วันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2492

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

สถานที่ทำงานปัจจุบัน ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2539 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พ.ศ. 2527 ประกาศนียบัตร (Cert in Applied Research and Educational Development Project Planning) จากศูนย์ INNOTECH SEMEO ประเทศฟิลิปปินส์ (หลักสูตร 6 เดือน)
- พ.ศ. 2521 การศึกษามหาบัณฑิต (ค.ม.) การบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พ.ศ. 2516 การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) การสอนมัธยมศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร

ประวัติการทำงานและประสบการณ์

- พ.ศ. 2517 – 2518 อาจารย์โรงเรียนการช่างนครปฐม กรมอาชีวศึกษา
- พ.ศ. 2519 – 2527 นักวิชาการศึกษา กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
- พ.ศ. 2528 – 2538 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน หัวหน้างานวิจัยและประเมินผล กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
- พ.ศ. 2539 – 2540 ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา กรมอาชีวศึกษา
- พ.ศ. 2540 – 2542 อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พ.ศ. 2542 – 2548 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ