

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



นายอิสมาแอล มะลี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION
IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES



MR. ISMAAEL MALEE

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration
Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดย

นายอิสมาแอล มะลี

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

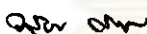
รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์



..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์)




..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

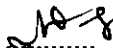
อิสมาแอล มะลี : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (THE QUALITY
OF WORK LIFE OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION
IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก :
รศ.เอกชัย กี่สุขพันธ์, 178 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้
ในการวิจัยคือข้าราชการครู จำนวน 357 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่
ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ และร้อยละ เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถาม
ทางไปรษณีย์ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 301 ฉบับ (ร้อยละ 84.31)

ผลการวิจัยมีดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
พบว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีความเห็นว่าสวัสดิการไม่เหมาะสมกับค่า
ของความเสี่ยงในชีวิต (ร้อยละ 44.19) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อ
สุขภาพพบว่า การรักษาความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียนที่ทำให้
รู้สึกมีความปลอดภัยในระหว่างการเดินทางมากที่สุดคือการตรวจเส้นทางก่อนที่ครูจะเดินทาง
ในช่วงเช้าและเย็น (ร้อยละ 65.45) ด้านการพัฒนาสมรรถนะพบว่า ข้าราชการครูต้องการได้รับ
ฝึกอบรมการทำสื่อการสอนและนวัตกรรม (ร้อยละ 71.43) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงานพบว่า ข้าราชการครูไม่แน่ใจว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่
(ร้อยละ 46.51) ด้านการบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานพบว่า เมื่อเกิดความ
ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงาน ข้าราชการครูจะพยายามประนีประนอมหรือใช้
การเจรจาต่อรองเพื่อเป็นการรอมชอมต่อกัน (ร้อยละ 61.46) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานพบว่า โรงเรียนไม่มีการจัดทำคู่มือครูหรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ครูทุกคน
(ร้อยละ 51.16) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวพบว่าการทำงานมี
ผลทำให้ข้าราชการครูเกิดความเครียดในการทำงาน (ร้อยละ 51.16) ด้านความรับผิดชอบต่อ
สังคมพบว่า โรงเรียนมีการบริการวิชาการแก่ชุมชน (ร้อยละ 83.39)

ภาควิชา นโยบาย การจัดการลายมือชื่อนิสิต 

.....และความเป็นผู้นำทางการศึกษา.....

สาขาวิชา บริหารการศึกษาลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก 

ปีการศึกษา 2553.....

5183430327 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : QUALITY OF WORK LIFE /TEACHERS /BASIC EDUCATION /THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES

ISMAEL MALEE : THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES. ADVISOR : ASSOC. PROF. EKACHAI KEESOOKPUN, 178 pp.

The objectives of this study were to study the quality of work life of teachers under the Office of the Basic Education in the three southern border provinces. The samples were 357 teachers chosen by means of multi-stage sampling. The instrument used in this study was the personal information questionnaire and the quality of work life questionnaire. The data were analyzed for frequency and percentage. Questionnaires were collected by post. Questionnaire to complete and accurate edition of 301 (84.31%).

The results of this study were as follows: As for the first component relating to quality of work life, the adequate and fair compensation, the participants reported that their salary and compensation were inadequate when comparing to the risks to their life (44.19 %). For the safe and healthy environment, the teacher reported that their preference for the extra protection from the soldiers accompanying them on their way to and from school was when those soldiers surveyed the ways to the school in the morning and evening (65.45%). As for the development of human capacities, the finding revealed that it was recommended for the teachers to be trained about the teaching aids development and educational innovation (71.43%). For the growth and security, a number of teachers were doubtful about the promotion based on the criteria set by the government (46.51%). As for the social integration, it was revealed that teachers tried to use the compromise and reconciliation to cope with the conflicts occurring in their work (61.46%). For the constitutionalism, the data shown revealed that the schools did not make the adequate manuals of school regulation for the teachers (51.16%). As for the total life space, it was obvious that the participants reported their tension causing from working (51.16%). And for the last component, the social relevance, it was revealed that the schools attempted to provide academic supports for their (83.39%).

Department : Educational Policy, Management and
Leadership
Field of Study : Educational Administration
Academic Year : 2010

Student's Signature *Ismael*
Advisor's Signature *Ekachai Keesookpun*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างสูงของรองศาสตราจารย์ เอกชัย
กีสุขพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ
ของการวิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ กรรมการสอบหัวข้อวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์
นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องของ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะใน
การแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ให้การสนับสนุนเงินทุนบางส่วนในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง และขอขอบคุณมิตรสหาย รวมถึง
เพื่อนสนิทคู่คิดที่ได้มอบกำลังใจและคำแนะนำดีๆ แก่กันเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 กรอบแนวคิด.....	6
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.8 วิธีดำเนินการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 ข้อมูลพื้นฐาน.....	12
2.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน.....	12
2.1.2 ผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ.....	13
2.1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสามจังหวัดชายแดนใต้.....	15
2.1.4 ข้อมูลด้านการศึกษา.....	17
2.1.5 นโยบายการบริหารการศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้.....	24
2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	25
2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	25
2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	25
2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	27
2.2.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	28

บทที่	หน้า
2.2.4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	35
2.2.4.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	39
2.2.4.3 การพัฒนาสมรรถนะ.....	43
2.2.4.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	48
2.2.4.5 การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน.....	52
2.2.4.6 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	53
2.2.4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	54
2.2.4.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม.....	57
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
3.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย.....	69
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	69
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	116
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	116
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.4 อภิปรายผลการวิจัย.....	130
5.5 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	138
5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	139
รายการอ้างอิง.....	140
ภาคผนวก.....	149
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	150
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	152
ภาคผนวก ค คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ	173
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	178

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ข้อมูลและสภาพสังคมการปกครอง.....	12
2.2	ข้อมูลการเคลื่อนย้ายของประชากร.....	12
2.3	สถิติเหตุการณ์ความไม่สงบ ตั้งแต่ พ.ศ.2547 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2551.....	13
2.4	ผลกระทบของสถานการณ์ความไม่สงบต่อครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	14
2.5	ข้อมูลโรงเรียนถูกวางเพลิงเผาทำลาย.....	15
2.6	จำนวนนักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	15
2.7	จำนวนผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	17
2.8	อัตรากำลังครูตามเกณฑ์และสภาพอัตรากำลังครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	18
2.9	ข้อมูลการย้ายของข้าราชการครูสายการสอนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ย้ายครั้งที่ 1/2551.....	18
2.10	ผลการประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบแรก ด้านครูผู้สอน	19
2.11	ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2550 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.....	20
2.12	ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2550 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6.....	21
2.13	การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	22
2.14	ผลการประเมินผลภายนอกสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบแรก: ด้านผู้เรียนระดับประถม-มัธยม.....	23
3.1	ประชากรข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	65
3.2	ประชากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสัดส่วนแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา.....	66

ตารางที่	หน้า	
3.3	ประชากรข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสัดส่วนแต่ละเขต พื้นที่การศึกษา.....	67
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม.....	76
4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม (ต่อ)	78
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม (ต่อ).....	80
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ.....	81
4.6	.แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ต่อ)	82
4.7	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ต่อ)	85
4.8	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา สมรรถนะ.....	88
4.9	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา สมรรถนะ (ต่อ)	91
4.10	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา สมรรถนะ (ต่อ)	93
4.11	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน.....	95
4.12	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน (ต่อ)	97
4.13	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน (ต่อ)	99

ตารางที่		หน้า
4.14	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน.....	101
4.15	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน (ต่อ)	104
4.16	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ต่อ)	105
4.17	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	107
4.18	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ต่อ)	109
4.19	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)	111
4.20	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)	113

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ภาพแสดงการสู่มตัวอย่าง.....	68



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2555) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549: 47)

ประสบการณ์จากผลการพัฒนาที่ผ่านมา ได้ให้บทสรุปอันมีค่ายิ่งโดยเฉพาะในข้อที่ว่า คุณภาพชีวิต เป็นมิติขององค์รวมจากปัจจัยในทุกๆ ด้านที่จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยทัดเทียมกัน ทั้งความอยู่ดีกินดีจากการเติบโตทางเศรษฐกิจ สิทธิเสมอภาคทางการเมือง ความยุติธรรมในกฎหมายแห่งรัฐ โอกาสในการทำงาน สุขอนามัยในสภาวะแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษ การศึกษาที่สร้างคุณธรรมปัญญา ใจอันสงบประณีตภายใต้ร่มโพธิธรรมทางศาสนา ความร่ำรวยลุ่มลึกในศิลปวัฒนธรรมของชาติเหล่านี้เป็นสำคัญ

คุณภาพชีวิตได้กลายเป็นหัวใจของทิศทางการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา ด้วยมิติแห่งคุณภาพชีวิตนี้เท่านั้นที่จะช่วยยกระดับประคองให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืนโดยแสดงออกด้วยผลสำเร็จจากการพัฒนาคุณภาพของ “คน” ให้เป็นผู้สมบูรณ์พร้อมทั้งกาย ใจ จิต และปัญญา พร้อมทั้งความสามารถในการสร้างสรรค์ สังคมคุณภาพ สังคมการเรียนรู้ สังคมอันก่อปรด้วยความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: คำนำ)

เนื่องจากคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ และเป็นคนที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์การ” (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540: 1)

ดังนั้น “กุญแจที่จะไขไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนก็คือครูนั่นเอง”

จากเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันประกอบไปด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส นับแต่วันที่ 4 มกราคม พุทธศักราช 2547 ส่งผลกระทบในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญจำเป็น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างเป็นทางการ

วันที่ 23 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2549 คณะรัฐมนตรี (นัดพิเศษ) มีมติเห็นชอบกำหนดให้จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ มีกรอบภารกิจในการดำเนินการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในเรื่องที่มีลักษณะพิเศษ ละเอียดอ่อน รวมทั้งเพื่อให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเข้าถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยตรง (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2553: 1)

สถิติเหตุการณ์ความไม่สงบในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของศูนย์อำนวยการและบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ตั้งแต่ พ.ศ.2540 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2551 มีเหตุการณ์ความไม่สงบทั้งสิ้น 8,234 ครั้ง โดยในปี พ.ศ.2547 เพิ่มขึ้นประมาณ 10 เท่า จากปี พ.ศ.2546 และเพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี และปี 2551 เหตุการณ์ลดลงเมื่อเทียบกับปี 2550 (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: 12)

ทั้งนี้ เหตุการณ์ดังกล่าวยังมีผลกระทบโดยตรงต่อข้าราชการครูและสถานศึกษาอีกด้วย นับแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2547 ถึง 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 มีข้าราชการครูเสียชีวิต 127 ราย บาดเจ็บ 138 คน และทรัพย์สินเสียหาย 41 รายการ (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: 13) ซ้ำยังมีการเผาทำลายโรงเรียน นับแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2547 จนถึง พฤศจิกายน พ.ศ.2551 มีโรงเรียนถูกเผาทำลาย 284 แห่ง จำแนกเป็นปัตตานี 118 แห่ง ยะลา 73 แห่ง และนราธิวาส 93 แห่ง

จากเหตุการณ์ความไม่สงบได้ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในพื้นที่เป็นอย่างมาก อันสะท้อนได้จากรายงานสรุปการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาในเขตพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2550 กล่าวถึงประเด็นปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องแก้ไขเร่งด่วนคือ **“ปัญหาการขาดแคลนครูที่เชิงปริมาณและคุณภาพ”**

ปัญหาการขาดแคลนครูเชิงปริมาณ พบว่า อัตรากำลังครูตามเกณฑ์ของทุกเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้(ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ควรมีครูประจำการทั้งสิ้น 15,061 คน ขณะที่สภาพอัตรากำลังครูสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีจริงกลับมีเพียง 12,788 คน (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: 19) ขาดอัตราครูถึง 2,273 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09 ทั้งนี้ขาดอัตราครูทุกจังหวัดและทุกเขตพื้นที่ โดยเขตพื้นที่

การศึกษานววิชาเขต 1 ขาดอัตราครูสูงที่สุดคือ 494 อัตรา และเมื่อเทียบเป็นร้อยละพบว่าเขตพื้นที่การศึกษาระยะเขต 2 ขาดอัตราครูสูงที่สุดคือร้อยละ 24.03

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าข้าราชการครูในพื้นที่ขาดแคลน กลับปรากฏว่ามีข้าราชการครูแจ้งความจำนงขอย้ายจำนวนมาก ดังนี้ ข้าราชการครูขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 823 ราย ขอย้ายระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้) จำนวน 482 ราย ขอย้ายเข้าสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 319 ราย (ข้อมูลการดำเนินการย้าย เดือน ก.พ.-ก.ค. 2551)

การย้ายออกของข้าราชการครูในขณะที่ในพื้นที่อยู่ในสภาวะขาดแคลนครูก็ส่งผลต่อการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนรวมทั้งฝึกอบรมพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับพื้นที่เขตพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างต่อเนื่องได้

อิสราภรณ์ รัตนชช (2551: 47) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับ นุชฤดี ลุ้ยใหม่ (2549: บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์กรของทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์กัน

จากผลการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้น หากโรงเรียนสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะสามารถลดปัญหาการย้ายออกได้

ปัญหาการขาดแคลนด้านคุณภาพครู พบว่า ผลการประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบแรก ด้านครูผู้สอน คือมาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 23 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2551: 26)

ผลการประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบแรก ด้านครูผู้สอน คือมาตรฐานที่ 22 และ 23 นั้นทุกเขตพื้นที่การศึกษาได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ “พอใช้” เท่านั้น

ผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับ บุญจิรา ปิ่นทอง (2546: 58) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงาน

ส่วนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่ง Owen (1991: 221) ได้กล่าวว่าเป็นประสิทธิผลโดยตรงของครูนั้น พบว่า ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2550 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พบว่า นักเรียนทั้งสามจังหวัดทุกเขตพื้นที่การศึกษามีผลการสอบต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกรายวิชา ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่านักเรียนทั้งสามจังหวัดทุกเขตพื้นที่การศึกษามีผลการสอบต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกวิชาเช่นเดียวกัน (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2551: 22-23)

พรพิมล แม้นญาติ (2545: 113) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กัน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาวิธีการที่จะทำให้เกิดสภาพการดำรงชีวิตของข้าราชการครูซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และอยู่ในสภาพที่พึงพอใจ ตอบสนองความต้องการของทั้งบุคลากรและองค์กร สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้เป็นอย่างดี จนเกิดประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากสวัสดิกภาพ ในงานของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Dessler, 1991: 4) สอดคล้องกับ Kerce และ Kewley (1993: 205) ซึ่งกล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้ลดการขาดงานและการลาออกของพนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและช่วยสร้างความจงรักภักดี ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการปรับเปลี่ยน จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกหรืออินย่าย

จากแนวคิดข้างต้นแสดงให้เห็นว่าหากข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี นอกจากจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงานและความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน และการลาออกจากองค์กรให้น้อยลงอีกด้วย เพราะบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงน่าสนใจว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา หากสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จแล้ว นอกจากจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงานและความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ยังอาจจะช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก การย้ายออกหรือย้ายช่วยราชการลดลงอีกด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีเป้าหมายที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาครอบคลุม 8 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3.การพัฒนาสมรรถนะ 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5.การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน 6.ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8.ความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้บริหารการศึกษาทุกระดับได้พิจารณาประกอบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนางาน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร คือ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 12,788 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ.2551 สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: 19) จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 924 โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: ออนไลน์)

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Walton, 1975 อ้างถึงใน Cummings และ Worley 1997: 302) 8 ด้าน ดังนี้

- 1.5.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)
- 1.5.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment)
- 1.5.3 การพัฒนาสมรรถนะ (Development of human capacities)
- 1.5.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)
- 1.5.5 การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Social integration)
- 1.5.6 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)
- 1.5.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The total life space)
- 1.5.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance)

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการทำงานที่ส่งผลให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน ทำให้ข้าราชการครูมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอยู่ที่ดี

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ และมีความสะดวกสบายระหว่างการปฏิบัติงาน

การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีโอกาสปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ได้เรียนรู้งานในภาพรวม ทำให้เกิดเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถ ได้เลื่อนขั้น ยศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จ ในองค์กร และมีความมั่นคงในงาน

การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การที่ข้าราชการครูรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาค และได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคมโดยรับรู้ว่าการดำเนินงานนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมและกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.7.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.8 วิธีดำเนินการวิจัย

1.8.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.8.1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 12,788 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ.2551 สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: 19) จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 924 โรงเรียน

1.8.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกโรงเรียนตามจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จากนั้นจำแนกโรงเรียนตามเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างโรงเรียนโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973: 125) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนทั้งหมด 280 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 เทียบจำนวนโรงเรียนต่อเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 9 เขตเป็นค่าร้อยละ จากนั้นจึงจำแนกโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (280 โรงเรียน) ตามสัดส่วนของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา คำนวณช่วงการสุ่ม (Sampling interval) ได้ช่วงของการสุ่ม = 3.30 ดังนั้นจึงสุ่มทุก 1 ใน 3 หน่วย จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างโรงเรียนอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) โดยการสุ่มทุก 1 ใน 3 หน่วยทุกเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นที่ 4 รวบรวมรายชื่อประชากรข้าราชการครูทั้ง 280 โรงเรียน ได้จำนวนประชากรทั้งหมด 3,284 คน สุ่มตัวอย่างข้าราชการครูโดยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 357 คน

ขั้นที่ 5 เทียบจำนวนครูต่อเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 9 เขตเป็นค่าร้อยละ จากนั้นจึงจำแนกครูกลุ่มตัวอย่าง (357 คน) ตามสัดส่วนของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา คำนวณช่วงการสุ่มได้ช่วงของการสุ่ม = 9.19 ดังนั้นจึงสุ่มทุก 1 ใน 9 หน่วย จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างครูอย่างเป็นระบบ โดยการสุ่มทุก 1 ใน 9 หน่วยทุกเขตพื้นที่การศึกษา

1.8.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบสอบถามมีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครู เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

1.8.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.8.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ติดต่อขอความร่วมมือจากข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางโรงเรียนต้นสังกัด

1.8.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนทางไปรษณีย์ และรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ กรณีไม่ได้รับคืนเมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียนเพื่อเร่งรัดให้กลุ่มตัวอย่างเร่งดำเนินการส่งแบบสอบถามคืน

1.8.3.3 ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

1.8.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับ Windows (ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.8.4.1 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครู โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

1.8.4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิเคราะห์ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง จากนั้นจึงนำค่าความถี่และค่าร้อยละมาแปลค่าเป็นระดับ โดยใช้วิธีของเอกซัย ก็สุซพันธ์ (2552: 113) ซึ่งมีวิธีการดังนี้

ร้อยละ 80 – 100	หมายถึง	มากที่สุด
ร้อยละ 60 – 79	หมายถึง	มาก
ร้อยละ 40 – 59	หมายถึง	น้อย
น้อยกว่าร้อยละ 40	หมายถึง	น้อยที่สุด

1.8.5 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ โดยแบ่งเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย สมมติฐานการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาสมรรถนะ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร หนังสือ รายงาน วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญโดยนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน ผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และนโยบายการบริหารการศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

2.1.2 ผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ

2.1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.4 ข้อมูลด้านการศึกษา

2.1.5 นโยบายการบริหารการศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.2.4.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2.2.4.3 การพัฒนาสมรรถนะ

2.2.4.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.2.4.5 การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.2.4.6 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.2.4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.2.4.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน ผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และนโยบายการบริหารการศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประชากรรวม 1,835,960 คน จำแนกเป็นจังหวัดปัตตานี 641,776 คน จังหวัดยะลา 475,011 คน และจังหวัดนราธิวาส 719,173 คน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลและสภาพสังคมการปกครอง

จังหวัด	การปกครอง				ประชากร			พื้นที่ (ตร.กม.)	
	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต.	ชาย	หญิง		รวม
ปัตตานี	12	115	745	12	98	316,869	324,907	641,776	1,940.36
ยะลา	8	58	379	8	55	236,006	239,005	475,011	4,521.08
นราธิวาส	13	77	593	14	75	356,155	363,018	719,173	4,502.43
รวม	33	250	1717	34	228	909,030	926,930	1,835,960	10,963.87

ที่มา: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2551, 2552: ออนไลน์)

ทั้งนี้ ประชากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 80 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 19.90 และมีผู้อ่านเขียนภาษาไทยไม่ได้ ร้อยละ 17.4

2.1.1.2 การเคลื่อนย้ายของประชากร จากข้อมูลสถิติจำนวนการย้ายเข้า ย้ายออกในระบบทะเบียนราษฎรกรมการปกครอง นับแต่ปี พ.ศ.2548 พบว่าประชากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีแนวโน้มจำนวนการย้ายออกมากกว่าย้ายเข้าเพิ่มขึ้นเรื่อยๆรายละเอียด ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลการเคลื่อนย้ายของประชากร

จังหวัด	จำนวนการย้ายออก			จำนวนการย้ายเข้า		
	2548	2549	2550	2548	2549	2550
ปัตตานี	29,473	32,062	33,488	28,982	29,678	30,584
ยะลา	28,272	29,410	39,688	26,950	25,499	25,362
นราธิวาส	35,963	37,116	38,823	34,984	36,943	39,256
รวม	93,708	98,588	111,999	90,916	92,120	95,202

ที่มา: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2552, ออนไลน์)

2.1.1.3 การขยายตัวทางเศรษฐกิจ

พ.ศ.2545-2546 เศรษฐกิจของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอัตราการขยายตัวในระดับเฉลี่ยร้อยละ 5.8-5.9 ต่อปี ใกล้เคียงกับระดับการเติบโตของภาคใต้และประเทศ แต่ภายหลังเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ อัตราการขยายตัวได้ชะลอลงเหลือเพียงร้อยละ 2.14 ในพ.ศ.2547 และร้อยละ 0.98 ในพ.ศ.2548 ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ				
จังหวัด	พ.ศ.2545	พ.ศ.2546	พ.ศ.2547	พ.ศ.2548
ปัตตานี	4.51	-0.67	3.3	1.77
ยะลา	3.27	5.38	-0.1	-0.18
นราธิวาส	10.19	15.92	0.6	1.09
รวม	5.99	5.88	2.14	0.98
ภาคใต้	4.7	5.8	4.6	0.73
ประเทศ	5.3	7.03	6.17	4.46

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2552, ออนไลน์)

2.1.2 ผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ

2.1.2.1 ปัญหาความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แบ่งปัญหาได้เป็น 4 ด้าน (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2547: 74-75) คือ

1.ด้านสังคมจิตวิทยา หมายถึง ปัจจัยทางประวัติศาสตร์และลักษณะเฉพาะทางศาสนา วัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งเป็นทั้ง “หัวใจสำคัญของความขัดแย้งและความรุนแรงในครั้งนี้” และเป็นปัญหาที่ “ทำทลายการปกครองของประเทศชาติอย่างมาก” มายาวนาน

2.ด้านการเมืองเห็นว่า ปัญหาเกิดจากนโยบายของรัฐไม่ตรงกับความต้องการในท้องถิ่น กลไกของรัฐขาดประสิทธิภาพ รัฐเข้าใจปัญหาการก่อการร้ายผิดพลาด และไม่กล้าดำเนินการกับนักการเมืองที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

3.ด้านเศรษฐกิจเห็นว่าสถานการณ์รุนแรงกระทบต่อรายได้ของประชาชนและทำให้การอุปโภคบริโภคลดลงบ้างและสุดท้ายคือ

และ 4.ด้านการป้องกันประเทศซึ่งเห็นว่า แก่นของปัญหาอยู่ที่แนวคิดแบ่งแยกดินแดน อันเป็นผลมาจากประวัติศาสตร์ การเมืองการปกครอง และปัจจัยทางสังคมจิตวิทยาอีกที่หนึ่ง

2.1.2.2 **สถิติเหตุการณ์ความไม่สงบ** การเก็บรวบรวมสถิติตัวเลขต่างๆ เกี่ยวกับเหตุร้ายรายวันในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มักเริ่มนับตั้งแต่เหตุการณ์ปล้นปืนครั้งใหญ่จากกองพันพัฒนาที่ 4 ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ หรือ “ค่ายปิเหล็ง” ต.ปิเหล็ง อ.เจาะไอร้อง จ.นราธิวาส เมื่อวันที่ 4 ม.ค.2547 เหตุการณ์ปล้นปืนในครั้งนั้นจึงกลายเป็นปฐมบทแห่งความรุนแรงในดินแดนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และเป็นสัญลักษณ์ของจุดเริ่มต้นแห่งความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ณ ปัจจุบัน

นับแต่ 4 ม.ค.2547 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2551 พบว่ามีเหตุการณ์ความไม่สงบ จำนวนทั้งสิ้น 7,586 ครั้ง รายละเอียดดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 สถิติเหตุการณ์ความไม่สงบ ตั้งแต่ พ.ศ.2547 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2551

พ.ศ.	จังหวัด			
	ปัตตานี	ยะลา	นราธิวาส	รวม
2547	360	263	559	1,182
2548	493	455	756	1,704
2549	587	526	617	1,730
2550	691	155	912	1,758
2551	482	408	322	1,212
รวม	2,613	1,807	3,166	7,586

ที่มา: ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551, 2552: ออนไลน์)

2.1.2.3 **ผลกระทบต่อครู** ผลกระทบต่อครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จากสถานการณ์ความไม่สงบ พบว่า นับตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2547 ถึง 18 พฤศจิกายน พ.ศ.2551 มีครู เสียชีวิต 127 ราย บาดเจ็บ 136 ราย และทรัพย์สินเสียหาย 41 ราย

ตารางที่ 2.5 ผลกระทบของสถานการณ์ความไม่สงบต่อครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลกระทบ	จังหวัด			
	ปัตตานี	ยะลา	นราธิวาส	รวม
เสียชีวิต	26	80	21	127
บาดเจ็บ	23	97	16	136
ทรัพย์สินเสียหาย	3	24	14	41
รวม	52	201	51	304

ที่มา: ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.2.4 การเผาทำลายโรงเรียน ผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบส่งผลให้โรงเรียนถูกวางเพลิงเผาทำลายหลายแห่ง นับตั้งแต่ เดือนมกราคม 2547 ถึง 10 ตุลาคม 2550 พบว่า โรงเรียนในจังหวัดปัตตานีถูกวางเพลิง 91 ครั้ง จังหวัดยะลา 67 ครั้ง และจังหวัดนราธิวาส 84 ครั้ง รวมทั้งสิ้น 242 ครั้ง

ตารางที่ 2.6 ข้อมูลโรงเรียนถูกวางเพลิงเผาทำลาย

จังหวัด	จำนวนครั้งที่เกิดเหตุ (ตามปีพ.ศ.)				รวม
	2547	2548	2549	2550	
ปัตตานี	6	15	18	52	91
ยะลา	8	8	8	44	67
นราธิวาส	36	6	11	30	84
รวม	50	29	37	126	242

ที่มา: ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2551)

2.1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2551 คณะกรรมการเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณารอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุม ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอ และคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแล้วในการประชุมเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2551 (กรมการปกครอง: online)

- สำหรับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลเป็นสำคัญ โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้
1. ยึดนโยบายรัฐบาลเป็นสำคัญ โดยน้อมนำแนวยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ในการแก้ไขปัญหา
 2. ให้ความสำคัญกับการบรรเทาความเดือดร้อน ฟื้นฟูเศรษฐกิจ และกระจายผลการพัฒนาสังคม
 3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนามีทั้งในระดับฐานราก และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
 4. จังหวัดชายแดนภาคใต้จะเป็นด้ามขวานทองในอนาคต
 5. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 5 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 5 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การคุ้มครองความปลอดภัยและการอำนวยความสะดวก เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในอำนาจรัฐและสร้างภูมิคุ้มกันแก่คนกลุ่มเสี่ยง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การแก้ไขปัญหาผู้มีรายได้น้อยและเสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพ และรายได้ในการพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพคนเพื่อสร้าง โอกาส การมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างความเข้มแข็งฐานเศรษฐกิจของพื้นที่และการพัฒนาความร่วมมือกับต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ

ข้อเสนอเชิงมาตรการเพื่อตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

1. **ด้านเศรษฐกิจ** คือ การจัดสร้างโรงงานอุตสาหกรรมทหารใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มาตรการในการรักษาผู้ประกอบการในพื้นที่ให้สามารถดำเนินการต่อไปได้และสนับสนุนเอกชนรายใหญ่นอกพื้นที่เข้ามาลงทุน มาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนวัตถุดิบสัตว์น้ำ การพัฒนาด้านชายแดนภาคใต้ตามกรอบการพัฒนา JDS มาตรการดูแลและแก้ไขปัญหาราคาผลไม้ตกต่ำมาตรการในการส่งเสริมอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล มาตรการในการเพิ่มประสิทธิภาพยางพารามาตรการพัฒนาปาล์มน้ำมันและพลังงานทดแทน และการพัฒนา ท่าอากาศยานหาดใหญ่ เป็นท่าอากาศยานนานาชาติ

2. **ด้านการศึกษาและสังคม** คือ มาตรการเร่งรัดการแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนา การศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มาตรการเพิ่มสมรรถนะ การดูแลโรงเรียนเอกชน สถาบันปอเนาะ ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด และโครงการ ก่อสร้างโรงพยาบาลอำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา

3. **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** คือ โครงการการแก้ไขปัญหาที่ดินใน เขตอุทยานแห่งชาติบูโด - สุไหงปาดี โครงการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและปราบปรามประมงทะเล ปัตตานีและโครงการจัดสร้างแหล่งอาศัยสัตว์ทะเล

4. **ด้านการบริหารจัดการ** คือ โครงการจัดตั้งศูนย์สันติประชาธรรม โครงการพัฒนา ศูนย์นิติวิทยาศาสตร์จังหวัดชายแดนภาคใต้ โครงการจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด มาตรการชดเชยรายได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ลดลงเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบ มาตรการเร่งรัดการออกแนวทางตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2550

2.1.4 ข้อมูลด้านการศึกษา

จำนวนนักเรียน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีจำนวนนักเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2551 ทั้งสิ้น 261,295 คน จำแนกแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ ตารางที่ 2.7 จำนวนนักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สพท.	จำนวนนักเรียน				รวม	
	ปฐมวัย	ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	รวมเขต	จังหวัด
ปัตตานี 1	8,627	30,570	5,203	2,587	46,987	
ปัตตานี 2	5,409	20,547	1,780	918	28,654	90,177
ปัตตานี 3	3,109	10,321	758	348	14,536	
ยะลา 1	6,026	23,949	3,339	1,678	34,992	
ยะลา 2	4,517	16,326	827	218	21,888	66,784
ยะลา 3	1,827	5,076	1,594	777	9,904	
นราธิวาส 1	7,880	27,992	4,311	2,635	42,748	
นราธิวาส 2	6,739	24,726	3,848	1,798	37,111	104,334
นราธิวาส 3	5,016	17,062	1,806	591	24,475	
รวม	49,150	176,569	23,466	11,550	261,295	261,295

ตารางที่ 2.8 จำนวนผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สพท. ประเภท	ปัตตานี 1	ปัตตานี 2	ปัตตานี 3	ยะลา 1	ยะลา 2	ยะลา 3	นราธิวาส 1	นราธิวาส 2	นราธิวาส 3	รวม
ผอ.สพท.	8	11	2	1	4	2	5	5	3	41
รอง ผอ.สพท.	8	11	2	11	4	2	5	5	3	51
ผอ. สถานศึกษา	136	119	61	116	58	32	144	113	62	841
รอง ผอ. สถานศึกษา	27	19	7	41	10	10	25	30	7	176
รวม	179	160	72	169	76	46	179	153	75	1,109

สภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา อัตราากำลังครูตามเกณฑ์ของทุกเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้(ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ครรรมีครูประจำกรทั้งสิ้น 15,061 คน ขณะที่สภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีจริงกลับมีเพียง 12,788 คน (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: 19) ขาดอัตราครูถึง 2,273 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09 ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 อัตรากำลังครูตามเกณฑ์และสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา		ความขาดแคลน	ร้อยละความขาดแคลน
	ครูตามเกณฑ์	ครูมีจริง		
ปัตตานี เขต 1	2,609	2,200	409	15.68
ปัตตานี เขต 2	1,801	1,536	265	14.71
ปัตตานี เขต 3	888	811	77	8.67
ยะลา เขต 1	1,934	1,842	92	4.76
ยะลา เขต 2	1,215	923	292	24.03
ยะลา เขต 3	548	499	49	8.94
นราธิวาส เขต 1	2,564	2,070	494	19.27
นราธิวาส เขต 2	2,160	1,734	426	19.72
นราธิวาส เขต 3	1,342	1,173	169	12.59
รวม	15,061	12,788	2,273	15.09

ข้อมูลการย้ายของข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 2.10 ข้อมูลการย้ายของข้าราชการครูสายการสอนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ย้ายครั้งที่ 1/2551 (ดำเนินการเดือน ก.พ.-ก.ค.2551)

ลำดับที่	สพท.	ขอย้ายภายในสพท.		ขอย้ายไปใน 3 จ.ชายแดนภาคใต้		ขอย้ายไปสพท.อื่น		ขอย้ายเข้าสพท.นี้		หมายเหตุ
		ส่ง	ได้ย้าย	ส่ง	ได้ย้าย	ส่ง	ได้ย้าย	ส่ง	ได้ย้าย	
1	ปัตตานี เขต 1	152	0	130	5	84	3	66	0	* ขอย้าย
2	ปัตตานี เขต 2	96	15	74	*	42	*	55	7	ไปสพท.
3	ปัตตานี เขต 3	36	6	18	1	12	*	10	5	อื่น บาง
4	ยะลา เขต 1	98	9	6	*	46	*	151	35	สพท.ยังไม่
5	ยะลา เขต 2	28	7	44	1	18	*	7	5	ทราบผล
6	ยะลา เขต 3	15	6	24	24	12	7	6	4	
7	นราธิวาส เขต 1	222	30	47	3	10	*	48	7	
8	นราธิวาส เขต 2	97	8	59	1	65	2	36	1	
9	นราธิวาส เขต 3	79	14	80	3	30	5	20	2	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คุณภาพครู ผลการประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบแรก ด้านครูผู้สอน คือมาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 23 ครูมีคุณวุฒิ /ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2551: 26) ดังนี้

ตารางที่ 2.11 ผลการประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบแรก ด้านครูผู้สอน

สพท.	มาตรฐาน 22	มาตรฐาน 23
ปัตตานี 1	2.24	2.50
ปัตตานี 2	2.31	2.36
ปัตตานี 3	2.25	2.46
ยะลา 1	2.19	2.33
ยะลา 2	2.17	2.27
ยะลา 3	2.17	2.58
นราธิวาส 1	2.16	2.24
นราธิวาส 2	2.22	2.50
นราธิวาส 3	2.26	2.30

เมื่อพิจารณาตารางที่ 2.11 พบว่า ผลการประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานรอบแรก ด้านครูผู้สอน คือมาตรฐานที่ 22 และ 23 นั้นทุกเขตพื้นที่การศึกษาได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ “พอใช้” เท่านั้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คุณภาพทางการศึกษา ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2550 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2551: 22) ดังตารางที่ 2.12

ตารางที่ 2.12 ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2550 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

สพท.	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ		
	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์
ระดับประเทศ	36.58	47.54	49.57
ปัตตานี 1	31.81	41.16	40.56
ปัตตานี 2	27.56	33.16	31.66
ปัตตานี 3	30.17	38.15	31.43
ยะลา 1	30.93	38.45	37.91
ยะลา 2	29.21	36.07	35.15
ยะลา 3	31.65	39.91	40.66
นราธิวาส 1	28.05	33.87	33.52
นราธิวาส 2	30.65	38.59	37.34
นราธิวาส 3	26.78	31.03	30.46
เฉลี่ย (3 จังหวัด)	29.65	36.71	35.41

เมื่อพิจารณาตารางที่ 2.12 พบว่า ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2550 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนทั้งสามจังหวัดทุกเขตพื้นที่การศึกษามีผลการสอบต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกรายวิชา

ส่วนผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2550 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2551: 23) ดังตารางที่ 2.13

ตารางที่ 2.13 ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2550 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

สพท.	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ											
	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพ	ภาษาต่างประเทศ	ภาษาอังกฤษ	ศิลปะ	สุขภาพศึกษา	การงานอาชีพ
ระดับประเทศ	50.70	32.49	34.62	37.76	30.93	41.61	52.71	49.53				
ปัตตานี 1	42.42	29.04	30.35	31.92	27.67	36.11	48.67	43.49				
ปัตตานี 2	38.47	27.82	28.42	30.07	26.32	34.03	46.64	40.90				
ปัตตานี 3	39.17	27.32	28.67	31.11	26.45	34.52	47.55	41.72				
ยะลา 1	42.19	28.80	30.33	32.18	27.46	36.22	48.37	43.39				
ยะลา 2	38.00	37.50	27.61	29.22	25.92	33.66	46.78	40.45				
ยะลา 3	45.52	29.92	30.68	33.68	27.81	39.06	50.03	46.81				
นราธิวาส 1	41.88	28.98	30.32	31.52	27.43	36.28	48.33	42.50				
นราธิวาส 2	40.31	28.00	28.70	31.35	27.26	35.82	48.10	42.99				
นราธิวาส 3	38.45	27.99	28.61	30.72	26.39	33.26	46.26	39.33				
เฉลี่ย (3 จังหวัด)	40.71	29.49	29.30	31.31	26.97	35.44	47.86	42.40				

เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2550 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนทั้งสามจังหวัดทุกเขตพื้นที่การศึกษามีผลการสอบต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกรายวิชาเช่นเดียวกัน

ข้อมูลผลการประเมินผลภายนอกสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐานรอบแรก: ด้านผู้เรียน ระดับประถม-มัธยม

การประเมินผลด้านผู้เรียนประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิด ไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ สุจริต มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และ มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา ผลการประเมินดังตารางที่ 2.14

ตารางที่ 2.14 ผลการประเมินผลภายนอกสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐานรอบแรก: ด้านผู้เรียน ระดับประถม-มัธยม

สพท.	มฐ.1	มฐ.4	มฐ.5	มฐ.6	มฐ.9	มฐ.10	มฐ.12
ปัตตานี 1	2.70	1.97	1.79	2.03	2.56	2.85	2.58
ปัตตานี 2	2.78	1.89	1.57	2.05	2.60	2.92	2.66
ปัตตานี 3	2.70	1.96	1.72	1.99	2.59	2.87	2.48
ยะลา 1	2.84	1.92	1.59	2.03	2.43	2.92	2.62
ยะลา 2	2.71	1.73	1.67	1.87	2.47	2.93	2.47
ยะลา 3	2.94	1.91	1.78	2.13	2.62	2.94	2.65
นราธิวาส 1	2.72	1.97	1.26	2.01	2.38	2.83	2.67
นราธิวาส 2	2.70	2.02	1.44	2.10	2.36	2.17	2.51
นราธิวาส 3	2.74	2.05	1.32	2.08	2.32	2.74	2.69

2.1.5 นโยบายการบริหารการศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

นโยบายการบริหารการศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สำนักพัฒนาการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: 4)

1. **พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน** ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การปรับปรุงแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่นและสังคม มุ่งเน้นในการจัดการเรียนการสอนทั้งด้านศาสนา ภาษาไทย ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นและภาษาต่างประเทศที่สำคัญ ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

2. **พัฒนาสถานศึกษาของรัฐ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน** ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและผู้สอนศาสนาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับเข้ามาเป็นผู้สอนในสถานศึกษาของรัฐ

3. **ส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเอกชน** ประสานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนารูปแบบการสอนศาสนาในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ เพิ่มคุณภาพนักเรียนและสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องทั้งด้านวิทยาศาสตร์ วิชาสามัญ ส่งเสริมการสอนวิชาสามัญและอาชีพแบบครบวงจรเพิ่มระบบการนิเทศโรงเรียนเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนการสอนศาสนาอิสลามขั้นพื้นฐาน (ฟัฎฮ์อีน) ในศูนย์การศึกษาศาสนาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

4. **สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพิ่มมาตรการดูแลด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร โดยร่วมมือกับหน่วยงานด้านความมั่นคงและชุมชนอย่างใกล้ชิด จัดทำหลักเกณฑ์มาตรการจูงใจและเงื่อนไขในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรด้านการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

5. **ปรับโครงสร้างระบบบริหารการจัดการศึกษาให้เป็นเอกภาพ** จัดตั้งกลไกและโครงสร้างพิเศษด้านการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจัดตั้งสำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สพก.จชต.) พร้อมทั้งให้มีการประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นศูนย์ประสานงานในลักษณะที่เป็นกระทรวงศึกษาธิการส่วนหน้าภาคใต้ สร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL) เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม โดยเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Delamotte และ Takezawa, 1984: 1-9) ใน ค.ศ.1960 Davis และคณะได้เริ่มศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และเป็นปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน (Huse, 1980: 236)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์การ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต้องเกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Cascio, 1998: 18-19)

นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในองค์การอีกด้วย (Walton, 1975: 12-16)

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์การโดยตรง

2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่กำหนดแค่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

ชนิษฐา ไตรยบัณฑ (2548: 18) กล่าวว่า ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะทาง และการทำงานต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการทำงานที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้บุคคลมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอยู่ที่ดี

2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of worklife) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน 2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากกล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นความรู้สึกเป็นสุขพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีแนวคิดมาจากการพัฒนาให้บุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดีภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม (Delamotte และ Takezawa, 1984: 1-9)

คุณภาพชีวิตการทำงานคือความสุขใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ และมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเทให้กับงาน คุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์การ (Cascio, 1998: 18-19)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ทราบความพึงพอใจทั้งเรื่องทั่วๆ ไป และเรื่อง เฉพาะเจาะจงที่พนักงานพอใจหรือไม่พอใจ กลุ่มของพนักงาน ลูกจ้างที่พอใจ ไม่พอใจ จาก คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ จะทำให้ผู้บริหารได้ข้อคิดต่างๆ ในการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ รวมทั้งการปรับปรุงสร้างสรรคสิ่งที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบ่งบอก อาการ พยากรณ์อาการขององค์การได้เป็นอย่างดี รวมถึงเป็นการสื่อสาร เมื่อมีการศึกษาชาวสาร ก็จะไม่ไหลเวียนไปทุกทาง การสื่อสารในแนวตั้งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งถ้าพนักงานได้รับการ สนับสนุนให้ตอบอย่างตรงไปตรงมา ปรับปรุงทัศนคติ การสำรวจจึงเป็นการแสดงออกที่เป็น รูปธรรมของฝ่ายบริหารต่อความสนใจในสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกดีต่อฝ่าย บริหาร และทราบความต้องการในการฝึกอบรม การศึกษาเช่นนี้จะทำให้ทราบว่าพนักงาน มีความ จำเป็นในการฝึกอบรมเรื่องใดบ้าง ทั้งยังเกิดผลประโยชน์ต่อสภาพแรงงาน ฝ่ายจัดการกับฝ่าย สภาพามักจะมีความขัดแย้งในเรื่องความต้องการของพนักงาน แต่ทั้งสองฝ่ายมักจะไม่รู้ ข้อเท็จจริงที่แน่นอน เพราะฉะนั้นการสำรวจจึงเป็นสิ่งจำเป็น ฝ่ายสภาพแรงงานมักจะไม่ได้คัดค้าน ผลการสำรวจ และยังสามารถนำไปวางแผนและการเฝ้าติดตามการเปลี่ยนแปลง ฝ่ายจัดการที่ระ แวด ระวังต้องตระหนักอยู่เสมอถึงปฏิภรียาของฝ่ายพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงในนโยบายและ โปรแกรมต่างๆ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552: 6)

2.2.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Lewin (1981: 37-53) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. เงื่อนไขของการจ้างงาน
3. ความมั่นคงในงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. ความมีอิสระ
6. การได้รับการยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง

9. ความพอใจของทรัพยากร
10. ความอาวุโส

Kast และ Rosenzweig (1985: 653) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. มีเกียรติและได้รับการเคารพ
2. การควบคุมตนเอง หรือความมีอิสระ
3. การได้รับการยอมรับ
4. ค่าตอบแทน
5. โอกาสในการพัฒนา
6. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

Kerce และ Kewley (1993: 189) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วยค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ แหล่งประโยชน์/อุปกรณ์ โอกาสในการพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน โอกาสในการก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง
3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ
4. การมีส่วนร่วมในงาน

Walton (1975 อ้างถึงใน Cummings และ Worley 1997: 302) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาสมรรถนะ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม

Newstrom และ Davis (1997: 293) กล่าวถึงเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. การสื่อสารที่ดี
2. ระบบสวัสดิการที่ยุติธรรม
3. ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในงาน
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. การเพิ่มความรับผิดชอบ
6. การพัฒนาทักษะ
7. การลดความเครียด
8. สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

Knox และ Irving (1997: 39) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. การลดความเครียด
2. ข้อผูกมัดและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
3. การสื่อสารทางบวกกับผู้บังคับบัญชา
4. ความอิสระ
5. การยอมรับ
6. งานประจำ / กิจกรรมที่คาดการณ์ได้
7. ความยุติธรรม
8. อำนาจในการตัดสินใจ
9. การศึกษา
10. ความเป็นมืออาชีพ
11. มีข้อขัดแย้งในบทบาทน้อย
12. ผลตอบกลับของงาน
13. โอกาสความก้าวหน้า
14. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

Cascio (1998: 18) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานในสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วม
2. การพัฒนาอาชีพ
3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
4. การสื่อสาร
5. สุขภาพ
6. ความมั่นคงในงาน
7. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
8. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
9. ความภูมิใจ

จากการศึกษาเอกสารพบว่า นักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามก็ได้ปรากฏว่าองค์ประกอบบางส่วนที่นักวิชาการได้กล่าวกันอย่างสอดคล้องกัน ดังจะแสดงใน ตารางที่ 2.15 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.15 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton, 1975	Lewin, 1981	Kast และ Rosenz weig, 1985	Kerce และ Kewley, 1993	Knox และ Irving, 1997	Newstrom และ Davis, 1997	Cascio, 1998
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน	✓			✓			✓
3. การใช้และการพัฒนาสมรรถนะ	✓		✓	✓	✓	✓	✓
4. โอกาสในการเจริญก้าวหน้า	✓	✓		✓	✓		
5. ความมั่นคงในงาน	✓			✓		✓	✓
6. สังคมบูรณาการภายในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7. ธรรมเนียม	✓				✓		
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	✓						
9. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมของงานและวิถีชีวิต	✓						
10. เงื่อนไขของการจ้างงาน		✓					
11. การควบคุมการทำงาน		✓					
12. ความมีอิสระ		✓	✓	✓			
13. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง		✓					✓

ตารางที่ 2.15 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton, 1975	Lewin, 1981	Kast and Rosenz weig, 1985	Kerce and Kewley, 1993	Knox and Irving, 1997	Newstrom and Davis, 1997	Cascio, 1998
14. ความเพียงพอของทรัพยากร		✓		✓			
15. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ			✓				✓
16. ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม				✓			
17. การนิเทศงาน				✓			
18. ข้อมูลตอบกลับ				✓	✓		
19. การมีส่วนร่วมในงาน				✓		✓	✓
20. การลดความเครียด					✓	✓	
21. การสื่อสารทางบวกกับผู้บังคับบัญชา					✓	✓	✓
22. งานประจำ					✓		
23. อำนาจในการตัดสินใจ					✓		
24. ความเป็นมืออาชีพ					✓		
25. มีข้อขัดแย้งในบทบาทน้อย					✓		
26. การเพิ่มความรับผิดชอบ						✓	
27. สุขภาพ							✓

จากความเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบหลายส่วนที่นักวิชาการได้กล่าวกันอย่างสอดคล้องกัน

องค์ประกอบที่กล่าวถึงอย่างสอดคล้องกันมากที่สุดตามลำดับ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (7 คน)
2. การใช้และการพัฒนาสมรรถนะ (6 คน)
3. สังคมบูรณาการภายในองค์กร (6 คน)
4. โอกาสในการเจริญก้าวหน้า (4 คน)
5. ความมั่นคงในงาน (4 คน)

เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงใน Cummings และ Worley (1997: 302) ได้นำเสนอครอบคลุมทั้ง 5 ข้อ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า แนวคิดของ Walton เหมาะสมที่จะนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment)
3. การพัฒนาสมรรถนะ (Development of human capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)
5. การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Social integration)
6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The total life space)
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance)

2.2.4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ คนทุกคนมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่งตามสถานะทางสังคมของแต่ละคนเพราะค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีความค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำอะไรๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ และยังเป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลง ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ

เมื่อองค์กรจ้างพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานไม่ว่าจะในระดับใด ก็ย่อมมีความคาดหวังว่าพนักงานเหล่านั้นจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถและสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้องค์กรต้องการคนมีความสามารถสูง คนมีจิตใจดี มีทัศนคติที่ดี จึงต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติอยู่และจูงใจบุคคลภายนอกให้เข้ามาร่วมปฏิบัติงานกับองค์กร

องค์กรมีภารกิจสำคัญในการธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรด้วยความพึงพอใจ ซึ่งการที่จะสามารถกระทำเช่นนี้ได้ก็ด้วยการจัดให้มีระบบการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีแก่พนักงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงาน (ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธิวงศ์, 2550: 258)

ความหมายของค่าตอบแทน

Dessler (2004: 129) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลที่เกิดจากการทำสัญญาว่าจ้างทุกรูปแบบ โดยมีส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วนคือ การจ่ายค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับการเงินโดยตรง และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

Belcher and Atchison (อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2548: 7) กล่าวว่า ค่าจ้างเป็นเสมือนเหรียญที่มี 2 ด้าน ด้านหนึ่งเป็นรายได้ของพนักงาน แต่อีกด้านหนึ่งเป็นต้นทุนของนายจ้าง สิ่งที่นายจ้างให้พนักงานเรียกว่า “ค่าจ้างหรือเงินเดือน” นั้นอาจใช้คำว่า “ค่าตอบแทน” เพื่อแทนค่าจ้างรูปต่างๆ เช่น ตัวเงิน ผลประโยชน์ และรางวัลที่ไม่ใช่เป็นเงิน สิ่งที่พนักงานให้แก่นายจ้างได้แก่ การให้บริการแรงงานซึ่งมักเรียกว่า “งาน” สำหรับการบริการแรงงานนี้ประกอบด้วย

พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก ดังนั้นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจึงแสดงให้เห็นถึงการแลกเปลี่ยนกันระหว่างพนักงานกับองค์กร

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545: 126) กล่าวว่า ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างได้ดำเนินการ โดยอาจกำหนดตามเวลาทำงานจริงในการปฏิบัติงาน เช่นค่าตอบแทนรายชั่วโมง รายวัน หรือระยะเวลาที่ยาวนานกว่ารายวัน รวมทั้งอาจเป็นในรูปแบบกำหนดตามผลงานเป็นรายชิ้นก็ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 238) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึงสิ่งๆที่หน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่องานที่พนักงานได้ทำ โดยทั่วไปมักเป็นรูปของเงิน หรืออาจเป็นค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550: 258) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึงรางวัลทั้งหมดที่ให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนจากการที่เขาได้ทำงาน ให้บริการต่างๆ แก่องค์กร ซึ่งแยกได้ 2 ประการ ได้แก่ 1.ค่าตอบแทนโดยตรง และ 2 .ค่าตอบแทนโดยอ้อม

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลที่เกิดจากการทำสัญญาว่าจ้างทุกรูปแบบสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างได้ดำเนินการ ทั้งการจ่ายค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับการเงินโดยตรง และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545: 124) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการบริหารค่าตอบแทน ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้โดยการจัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
2. เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิตโดยกำหนดแนวนโยบายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม
3. เพื่อใช้เป็นหลักในการจ้าง การใช้ประโยชน์ และการเลื่อนขั้นพนักงานโดยอาศัยการกำหนดมาตรฐานของงาน และการประเมินการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
4. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือจากพนักงาน และข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงาน โดยอาศัยความยุติธรรมในการจ่ายผลตอบแทนเป็นสำคัญ

ปัจจัยในการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทน

Dessler (2004: 130) เสนอปัจจัย 4 ประการในการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทน คือ ปัจจัยด้านกฎหมาย ปัจจัยด้านสภาพแรงงาน ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร และปัจจัยด้านความยุติธรรม

1. **ปัจจัยด้านกฎหมาย** กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนซึ่งกำหนดว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างในการทำงาน
2. **ปัจจัยด้านสภาพแรงงาน** สำหรับองค์กรที่มีสภาพแรงงานนั้น สภาพที่ย่อมเข้ามา มีอิทธิพลต่อการออกแบบการจ่ายค่าตอบแทน เช่นในเรื่องการต่อรอง ความมั่นคงในรายได้ การปรับปรุงค่าครองชีพ และผลประโยชน์อื่นๆ
3. **ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร** มาตรการในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นและการลดขั้นตำแหน่ง และรวมถึงนโยบายการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาด้วย
4. **ปัจจัยด้านความยุติธรรม** พนักงานต้องการได้รับความยุติธรรมทั้งจากภายนอกและภายใน การจ่ายค่าตอบแทนนั้นมักถูกนำไปเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่น ซึ่งจะมีผลต่อการรักษาบุคลากรได้ การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมสามารถสร้างความผิดหวังต่อพนักงานและเกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้

หลักในการจ่ายค่าตอบแทน

ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 37) ได้เสนอหลักการในการจ่ายค่าตอบแทน ดังนี้

1. เป็นธรรม
2. พอเพียงกับการดำเนินชีวิต
3. สอดคล้องกับงาน
4. ตามความสามารถในการจ่ายขององค์กร
5. มีความมั่นคงและสม่ำเสมอ
6. สามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน
7. เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันทั้งองค์กร
8. เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ
9. ควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบ กำกับดูแลร่วมกันจากหลายๆ ฝ่ายงาน

พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่) 2547 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2547 เป็นผลให้ระบบการบริหารงานของครูเปลี่ยนแปลงไป มีการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ซึ่งสามารถก้าวหน้าได้ถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีบัญชีเงินเดือนของตนเอง ซึ่งเป็นนิติใหม่ที่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีบัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ต้องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่น เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีรายได้เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพของตน (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2552: 14)

พระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ให้เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่า เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ โดยปรับเพิ่มในอัตราร้อยละสี่เท่ากันทุกอัตราสำหรับข้าราชการทุกประเภท (ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547) ดังนั้นจึงสมควรปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้นในอัตราร้อยละ 4 เท่ากัน

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 แบ่งเป็น 6 สดมภ์ ได้แก่ ครูผู้ช่วย อันดับ ค.ศ.1 อันดับ ค.ศ.2 อันดับ ค.ศ.3 อันดับ ค.ศ.4 และอันดับ ค.ศ.5

ครูผู้ช่วย มีอัตราเงินเดือนเริ่มจาก 7,940 ถึง 16,840

อันดับ ค.ศ.1 มีอัตราเงินเดือนเริ่มจาก 7,940 ถึง 27,500

อันดับ ค.ศ.2 มีอัตราเงินเดือนเริ่มจาก 12,530 ถึง 33,540

อันดับ ค.ศ.3 มีอัตราเงินเดือนเริ่มจาก 12,530 ถึง 47,450

อันดับ ค.ศ.4 มีอัตราเงินเดือนเริ่มจาก 23,230 ถึง 50,550

และอันดับ ค.ศ.5 มีอัตราเงินเดือนเริ่มจาก 23,230 ถึง 64,340

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึงรายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึงการได้รับรายได้ เงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา และสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ตนเองกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

จะเห็นได้ว่าบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น และประเภทของงานแบบเดียวกันอีกด้วยว่า สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น "เท่าเทียม" กันในความรู้สึกกับผู้อื่นได้รับหรือไม่

ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทน ที่จะบ่งบอกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจึงพิจารณาในเรื่องของ ความเพียงพอ และความยุติธรรม โดยที่ความเพียงพอหมายถึงค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรมประเมินได้จากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตน กับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2.2.4.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment)

สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานนับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง อุณหภูมิเสียง และกระบวนการในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี

Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993: 45) กล่าวว่า การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ซึ่งถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของวิทยาการการจัดสภาพงาน (ergonomics) นั้นจะคำนึงถึงความแตกต่างและขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดภัย และ

สะดวกสบายในขณะที่ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ใช้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยสะดวก และการอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมไปนานๆก็จะทำให้สุขภาพร่างกายและจิตใจเกิดความเหนื่อยล้า สภาพจิตใจที่แปรปรวนนี้อาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

ความหมายของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความปลอดภัยจากสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงการควบคุมสิ่งรบกวนจากคลื่น เสียงและแสง

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ และมีความสะดวกสบายระหว่างการทำงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ และมีความสะดวกสบายระหว่างการทำงาน

ความปลอดภัย

วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2542: 19) ให้ความหมายว่า ความปลอดภัย หมายถึง การปราศจากภัยและอันตรายที่มีโอกาสเกิดขึ้น

เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ (2548: 4) ให้ความหมายว่า ความปลอดภัย หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจ ไม่เสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่างๆ และมีเกราะป้องกันภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้อง เหมาะสมและสม่ำเสมออีกด้วย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความปลอดภัย หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจปราศจากภยันตราย หรือปราศจากการบาดเจ็บหรือตาย ทรัพย์สินเสียหาย หรือทำให้เสียเวลาที่มีค่าไป

เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ (2548: 115) เสนอขอบข่ายของการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การสำรวจความปลอดภัยในโรงเรียน
2. การรายงานอุบัติเหตุในโรงเรียน
3. การแนะนำความปลอดภัย
4. การจัดทำประกันอุบัติเหตุ
5. การจัดบริการเครื่องอำนวยความสะดวก
6. การบริการความปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับโรงเรียน
7. การจัดบริการฝึกซ้อมเพื่อความปลอดภัย
8. การบริการปฐมพยาบาล
9. การจัดสรรวิทยากรด้านความปลอดภัยหรืออาสาสมัครสวัสดิภาพ

การส่งเสริมสุขภาพ

ระบบการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพของ Oregon Occupational Safety & Health Division (OR-OSHA: Online) ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบสำคัญ

1. การจัดการการกระทำผิด
2. การรับผิดชอบ
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน
4. การควบคุมความเสี่ยง
5. การวิเคราะห์เหตุการณ์ หรืออุบัติเหตุ
6. การฝึกอบรม
7. การประเมิน

ระบบการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพของ The Workers' Compensation Board of B.C. (WorkSafeBC, 2009: Online)

1. **ความรับผิดชอบทั่วไป** ประกอบด้วย การรับประกันเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน มีนโยบายด้านความปลอดภัยและอนามัย การมอบหมายความรับผิดชอบทั่วไปด้าน

สุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัย การปรึกษาและร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพและความปลอดภัย การให้ข้อมูลสารสนเทศและการฝึกอบรมแก่พนักงาน การสนับสนุนและฝึกอบรมหัวหน้างาน จัดหาอุปกรณ์ป้องกันและบังคับใช้ และจัดทำสำเนาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

2. การควบคุมความเสี่ยง ประกอบด้วย

การระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้นและจัดอันตรายโดยไม่ล่าช้า การปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานที่อาจเกิดอันตราย การจัดทำคู่มือการทำงานอย่างปลอดภัย และส่งเสริมให้พนักงานแนะนำวิธีการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 205) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้รับ ความมั่นคงปลอดภัยเพราะความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ
2. จัดบริการรักษาพยาบาล ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีผู้คุ้มครอง ดูแลเอาใจใส่
3. จัดให้มีวันลา และวันหยุดพักผ่อน
4. จัดกิจกรรมบันเทิงให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสอันสมควร
5. จัดหน่วยงานให้คำปรึกษา เมื่อพนักงานประสบปัญหาด้านต่างๆ
6. พัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความสุขพอใจในการทำงานองค์การก็จะได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากงานนั้นๆ

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง และเป็นผลดีแก่หน่วยงานในระยะยาว

นอกจากนั้นสุขภาพของบุคคลนั้นยังมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าบุคคลมีร่างกายไม่แข็งแรง อ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ ให้ลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของบุคคลอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์การได้เช่นกัน องค์การปรารถนาจะให้คนในองค์การมีคุณภาพอันดี องค์การก็ต้องเอาใจใส่ต่อสุขภาพของพนักงานคนนั้น (สุจินดา อ่อนแก้ว, 2537) ดังนั้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สมบูรณ์นั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์นั้นมีสุขภาพที่ดีเป็นการส่งเสริมสุขภาพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี โดยไม่มีความวิตกกังวล ต่อการเสี่ยงอันตรายต่างๆ ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้น

2.2.4.3 การพัฒนาสมรรถนะ (Development of human capacities)

การพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญในการให้การศึกษาอบรม และการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประการหนึ่ง (Walton, 1975: 12-16) ซึ่งจะทำให้บุคคลทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การพัฒนายังช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรือง เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โอกาสความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจะน้อยลง

Robbins (2547: 138) กล่าวว่า องค์กรควรมีหน้าที่พัฒนาอาชีพ หรือรับผิดชอบในการกำหนดเส้นทางในชีวิตทำงานของพนักงานให้มีความก้าวหน้าเป็นขั้นตอน โดยการให้ความรู้ต่างๆ จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา ให้ข้อมูลที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบแก่พนักงานไปเป็นลำดับ เมื่อพนักงานเห็นโอกาสความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพ จะได้มีขวัญกำลังใจ และทุ่มเททำงานให้องค์การอย่างเต็มที่

ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความชำนาญมากขึ้น รู้จักหาความรู้ใหม่ อีกทั้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน สามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึงการที่ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทำงานได้อย่างอิสระ ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ได้เรียนรู้งานใน ภาวะรวม ทำให้เกิดเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

Dessler (2004: 77) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ (การฝึกอบรม) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อการพัฒนาพนักงานใหม่หรือพนักงานปัจจุบันให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ ในการทำงาน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546: 176) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หากศึกษาอย่าง เจาะลึกจะมีความหมายแตกต่างกันไปตามสาขา แต่ในภาพรวมเหมือนกัน คือ ส่วนรวมของ องค์การดีขึ้น

สุนันทา เลานันท์ (2546: 223-224) กล่าวว่า กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมี เป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็น การเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่ จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่ สูงขึ้น

บรรยงค์ ไตจินดา (2546: 191-192) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องของการ ให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการศึกษา และการฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านั้นไว้กับองค์การได้

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549: 198) กล่าวว่า กระบวนการที่มีการวางแผนดำเนินการอย่าง เป็นระบบในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานในองค์การให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ใช้เพื่อ การพัฒนาพนักงานใหม่หรือพนักงานปัจจุบันให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีใน การทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 77) กล่าวถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา มาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. **ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี** เทคโนโลยีตลอดจนวิธีการทำงานได้รับการพัฒนาตลอดเวลา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง
2. **การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร** การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรย่อมจะได้ประโยชน์กลับคืนในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อสร้างคนให้สอดคล้องกับความต้องการทางเทคโนโลยี
3. **สภาพที่เปลี่ยนแปลงไป** เมื่อรับพนักงานเข้ามาทำงานจะต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ไม่เพียงแต่เพียงรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปเท่านั้น รวมถึงความรู้สึกนึกคิด ความหวัง และเจตคติที่มีต่องานด้วย

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 78) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 2 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ขององค์กรและวัตถุประสงค์ของบุคลากร

วัตถุประสงค์ขององค์กร

1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
3. เพื่อลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานเอง หรือต่อหน่วยงาน
4. เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างาน
5. เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มทั้งในด้านการผลิต และระบบการจัดการ
6. เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับงานที่อาจจะขยายขึ้น หรือทดแทนคนที่ต้องเปลี่ยนหน้าที่ หรือที่ต้องสูญเสียไป

วัตถุประสงค์ของบุคลากร

1. เพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าอันเป็นความต้องการระดับสูงของบุคคล
2. เพื่อสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่ และแลเห็นคุณค่าจากองค์กร อันก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
3. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อลดอุบัติเหตุหรือความสูญเสียทั้งวัสดุและตัวผู้ปฏิบัติเอง

5. เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบาย และความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้นำในองค์กรหรือหน่วยงาน

ประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะ

ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 29) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1. ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ
2. ยกระดับบทบาทหน้าที่การงานมากขึ้น
3. ทำงานได้เต็มความสามารถ
4. มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. มีความพอใจในตนเองมากขึ้น/ เชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น
6. เป็นที่ยอมรับของคนอื่นมากขึ้น

วิธีการในการพัฒนาพนักงาน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2545: 65) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้อย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะเมื่อบุคคลในองค์กรได้ผ่านการฝึกอบรมแล้วจะมีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เป็นการเพิ่มคุณภาพของผลผลิต และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคล ต้นทุนการผลิตอันเนื่องมาจากความเสียหายและการซ่อมแซมก็จะลดลง การสูญเสียจากอุบัติเหตุลดน้อยลงด้วย

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544: 8) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ ยุทธวิธีหรือเครื่องมือที่องค์กรนำมาใช้พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดกิจกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะและเจตคติ อย่างเป็นระบบ

การฝึกอบรม คือ การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพการทำงานของพนักงานทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญและการแสดงออก และยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ ทักษะในการทำงาน และความสามารถของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วย

การเรียนรู้และการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นพร้อมกับประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติเพื่อการเอาชนะธรรมชาติ และฝ่าฟันอุปสรรคในการดำรงชีวิต ทั้งมีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และความ

ชำนาญจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือจากกลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อรักษาความรู้ให้คงอยู่สืบไป

ธัญญา ผลอนันต์ (2547: 70) กล่าวว่า ในการให้การอบรมแต่ละครั้ง องค์กรต้องลงทุนทั้งทรัพยากรและเวลาทำงานของพนักงาน ซึ่งหากนำมาคิดแล้วถือเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องเสียไป จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มาตรการต่างๆ ที่นำมาใช้ อาจได้แก่

1. วางแผนติดตามประเมินผลการนำความรู้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้
2. เตรียมอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้อ่านการศึกษาและฝึกอบรมสามารถใช้ความรู้อย่างเต็มที่
3. สนับสนุนและให้กำลังใจ
4. ชี้แจงเงื่อนไขและอุปสรรคที่ต้องพึงฝ่า

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และใช้ทักษะต่างๆอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งและรายได้ในอนาคต

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ประโยชน์ต่อองค์กร และประโยชน์ต่อประเทศชาติ เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544: 18-20) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร

1. เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน จึงทำให้มีโอกาสก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่ และค่าตอบแทนสูงขึ้น
2. การฝึกอบรมช่วยลดความเฉื่อยชาในการทำงาน มีความกระฉับกระเฉงขึ้น ผลิตผลลดน้อย ลดอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
3. การพัฒนาการเรียนรู้และความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความมั่นใจ มีศักดิ์ศรี มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
4. เป็นการสร้างนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ผู้งานหนักให้แก่ตนเอง
5. การฝึกอบรมทำให้มีโลกทัศน์กว้างไกล ทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาเป็น

6. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ เกิดความสามัคคีภายในองค์กร มีการประสานงานกันดีขึ้น และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะการฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานได้มากขึ้น สูญเสียน้อยลง ลดอุบัติเหตุ
2. ทำให้ผลผลิตหรือบริการมีคุณภาพสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสามารถในการทำงานของบุคลากรสูง
3. ลดปัญหาในการบริหารงาน เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในงานมากขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน มีความสามัคคี กลมเกลียวกัน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ประหยัดค่าใช้จ่าย การที่บุคลากรมีคุณภาพสูงจะทำให้มีการตัดสินใจที่ดี ไม่ค่อยผิดพลาด สามารถลดการสูญเสียได้

ประโยชน์ต่อประเทศชาติ

การฝึกอบรมในองค์กรย่อมเป็นการยกระดับคุณภาพประชากรของประเทศไปด้วยในตัว ยิ่งถ้าหากเป็นการฝึกอบรมที่องค์กรเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองด้วยแล้ว เท่ากับเป็นการยกระดับการศึกษา และมีมือแรงงานของประชาชน โดยที่รัฐไม่สูญเสียงบประมาณแต่อย่างใด

2.2.4.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)

จากแนวคิดของ Maslow ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง ดังนั้นเมื่องานนั้นทำให้ได้รับความก้าวหน้าในงานก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง เมื่อบุคคลมีความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จ ก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตในการทำงาน บุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าด้วยเสมอ

ความหมายของโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นการพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในการคงไว้ซึ่งตำแหน่งหน้าที่เดิมของตน และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถ ได้เลื่อนขั้น ยศ ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จในองค์การ มีความมั่นคงในงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ซึ่งทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เกียรติภูมิหรือฐานะทางสังคมก็สูงขึ้นด้วย

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 132) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไว้ดังนี้

1. หลักความรู้ ความสามารถ (Merit or ability factor) การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้ คำนึงถึงความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ ไม่คำนึงถึงความอาวุโส ส่วนมากวิธีนี้จะอาศัยการสอบเป็นเกณฑ์การตัดสิน

2. หลักอาวุโสและประสบการณ์ (Seniority and experience) ออาวุโส หมายถึงการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นมาเป็นเวลานาน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การ

3. หลักความรู้ ความสามารถ และอาวุโส (Merit and senility) วิธีนี้เป็นการประสานข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรก คือ มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถผนวกกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การ

4. หลักระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) ในองค์การต่างๆมักจะมีหลักเลี้ยงระบบนี้ยาก การเลื่อนตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกเครือญาติ ไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อความมีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่างๆตามที่ต้องการจากแนวคิดต่างๆ ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งผลต่อความมั่นคงของชีวิตตนเองด้วย

Walton (1975: 12-16) ได้กล่าวว่า ในการทำงานนั้นพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการคือ

1. ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงาน ของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป

2. เมื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ แล้วจะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อไป

3. ประารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นๆ ในสังคม

4. ประารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่พวกเขากระทำอยู่สิ่งหนึ่งที่เป็นหนทางในการแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานก็คือ การเลื่อนตำแหน่ง

ในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ ตราบใดที่บุคคลยังมีความมุ่งหวังว่าตนเองจะก้าวหน้า ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน

การเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของครู

ข้าราชการครูมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการด้วยกันทั้งสิ้น ข้าราชการครูมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะของตนตามกระบวนการ ขั้นตอนที่ได้มีการกำหนดไว้ อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งมีตำแหน่งและวิทยฐานะดังนี้ (ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธีวงศ์, 2550:96)

ครูผู้ช่วย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา เตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองอย่างเข้มเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งครู

ครู ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน บริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

ครูชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน บริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ต้องดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 ปี สำหรับผู้ที่จบปริญญาตรี ผู้ที่จบปริญญาโท 4 ปี และผู้ที่จบปริญญาเอก 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่วิทย

ฐานะชำนาญการ ครูชำนาญการจะได้รับเงินเดือนอันดับ ค.ศ.2 และได้รับเงินวิทยฐานะชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน บริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ต้องเป็นครูชำนาญการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้ได้รับเงินเดือน อันดับ ค.ศ.3 และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน บริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ต้องดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือดำรงตำแหน่งชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้ได้รับเงินเดือน ค.ศ.4 และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน บริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ต้องดำรงตำแหน่งครูเชี่ยวชาญหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ได้รับเงินเดือน ค.ศ.5 และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2.2.4.5 การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Social integration)

การทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมถึงการติดต่อสื่อสาร การปรึกษากันเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างทีมที่มีความสุขจากการทำงานร่วมกัน และจะต้องแน่ใจว่าคนในองค์กรไม่มีความขัดแย้งหรือเกิดปัญหาขึ้น อย่างไรก็ตามความขัดแย้งบางอย่างอาจมีประโยชน์ แต่ต้องควบคุมให้อยู่ในขอบเขต

ความหมายของการบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

Walton (1975: 12-16) ให้ความหมายว่า การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานในสังคมขององค์การ

Cummings และ Worley (1997: 302) ให้ความหมายว่า บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

สรุปได้ว่า การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ

พลสุข สังข์รุ่ง (2551: 10) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ของคนในองค์การจะมี 4 แบบด้วยกัน คือ

1. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
2. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน
3. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน
4. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การและชุมชน

ลักษณะการบูรณาการทางสังคมพิจารณาได้จาก 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอิสระจากอคติ
2. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน
3. การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณคนทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้
4. การสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม
5. มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

6. การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือสมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงานควร แสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ในการทำงานร่วมกันของบุคคลนั้นสามารถทำให้บุคคล ทำงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการได้มีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ได้รับการยอมรับในกลุ่ม จึงทำให้บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านสังคม ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานใน ดำเนินชีวิตได้

2.2.4.6 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)

การให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์การในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ ความสำคัญแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และค่านึงว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์การควรจะมีสิทธิ อะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร (Walton, 1975: 12-16)

Walton (1975: 91-104) ให้ความหมายว่า ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง ในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มี อิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพ ต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

Cummings และ Worley ให้ความหมายว่า (1997: 302) ธรรมนูญองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากร อย่างเหมาะสม บุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลได้รับความ เสมอภาค ได้รับการปฏิบัติ อย่างยุติธรรม

สรุปได้ว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลได้รับความ เสมอภาค ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Walton (1975: 91-104) ได้ให้แนวคิดในเรื่องของสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานว่า เป็น องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้ สามารถพิจารณาได้จาก 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นส่วนตัว (Privacy) ชีวิตนอกเวลาการทำงาน หรือ ชีวิตส่วนตัวในครอบครัว ของพนักงาน จะไม่ถูกก้าวร้าวเป็นอันขาด
2. เสรีภาพในการพูด (Free speech) พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อ ผู้บริหาร โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้น
3. ความเสมอภาค (Equity) พนักงานมีสิทธิเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ทุกเรื่องในองค์การ

4. กระบวนการที่ถูกต้อง (Process) ต้องปกครองกันด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งกัน ทางความคิดและอื่นๆ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความเป็นส่วนตัว เสรีภาพในการพูด ความเสมอภาค และกระบวนการที่ถูกต้อง

2.2.4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The total life space)

การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ

ในสหรัฐอเมริกา ประเด็นเรื่องการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้รับความสนใจมากขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 เนื่องจากการขยายจำนวนปีการทำงานของคนอเมริกัน แม้ว่าพนักงานแต่ละคนจะมีผลผลิตที่สูงขึ้น และมีความมั่งคั่งมากขึ้นก็ตาม

Walton (1975: 91-104) กล่าวว่า วิถีชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่าง การใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัวและสังคม

Cummings และ Worley (1997: 302) วิถีชีวิตและการทำงาน หมายถึง การรักษาสมดุลในการดำรงชีวิตโดยมีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Cappelli (2550: 211) นำเสนอหลักการ 3 ประการในการสร้างความสำเร็จด้วยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของ Friedman, Chistensen และ Degroot ซึ่งได้อธิบายไว้ในบทความใน Harvard Business Review ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในเรื่องลำดับความสำคัญของเป้าหมายธุรกิจ และส่งเสริมให้พนักงานพิจารณาความสำคัญของเป้าหมายของชีวิตส่วนตัวด้วย การทำงานในองค์กรจะต้องบรรลุผลสำเร็จ โดยพนักงานจะต้องไปอ้างเรื่องของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากเป็นเหตุให้งานของบริษัทต้องล่าช้า หรือในทางกลับกัน ต้องไม่อ้างว่าบริษัทใช้เขาทำงานมากไปจนไม่มีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว ฟรายด์แมน, คริสเตน เซน และเดอกรูท ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้จัดการว่าพวกเขาต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับผลงานที่องค์กรคาดหวังให้ทำ และในขณะที่เดียวกันก็ให้พนักงานมีความชัดเจนในเป้าหมายของชีวิตครอบครัวด้วย และเมื่อตระหนักถึงเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งสองด้าน เราก็สามารถจะจัดการกับแผนงานและวิธีการทำงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ “ในความเป็นจริงแล้วการกำหนดความสำเร็จในลักษณะของผลลัพธ์นั้นจะมีความสำคัญกว่าวิธีการ” ซึ่งในที่สุดเราก็สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับพนักงาน แต่ก็ให้อิสระแก่พนักงานในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น”

2. ตระหนักและให้การสนับสนุนพนักงานในฐานะ “คนๆ หนึ่ง” ด้วยบทบาทที่นอกเหนือจากการทำงาน ผู้จัดการจะสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้ ถ้าเขาพยายามสนใจในชีวิตส่วนตัวของพนักงานมากขึ้น การสนใจในสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อถือต่อตัวผู้จัดการ และสุดท้ายก็จะสร้างผลดีให้กับองค์กรเช่นกัน

3. พยายามค้นหาวิธีการที่ทำให้งานสำเร็จได้ ผู้จัดการที่ฉลาดจะว่ากระบวนการในการทำงานนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลง และออกแบบใหม่เป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะเปิดโอกาสให้สามารถทดลองกระบวนการทำงานใหม่ๆ นี้ได้ ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้น จะใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อป้องกันถึงวิธีการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และหาวิธีการในการทำงานใหม่เพื่อลดความขัดแย้งนั้นลง

ดังนั้น ตามแนวคิดของ Friedman, Chistensen และ Degroot การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับตัวพนักงานเอง และต่อองค์กร ถ้าเราสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะส่งผลให้เราสามารถสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มผลผลิต และช่วยในการว่าจ้างและรักษาบุคลากรที่ได้ไว้ได้

การลดความเครียดในการทำงาน

การลดความเครียดในการทำงานสามารถทำได้หลายทาง เช่นนอนพักผ่อนเพิ่มขึ้น รับประทานอาหารที่มีคุณภาพเหมาะสม หรือการทำสมาธิ เป็นต้น นอกจากนั้นก็อาจลดความเครียดโดยการหางานที่เหมาะสมกับตนเอง วางแผนและจัดระบบกิจกรรมของตนเองไม่ให้วุ่นวายสับสน

Karl Albrecht (อ้างถึงใน Dessler, 2552:344) ได้แนะนำวิธีลดความเครียดของตนเอง ดังนี้

1. ให้รางวัลและสรรเสริญความสุขให้กับตนเองและให้เขาร่วมมือเพื่อสร้างสัมพันธที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและเพื่อนๆ ในที่ทำงาน
2. อย่าทำงานแบบเก็บตัว
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า
4. เข้าใจปัญหาของหัวหน้างาน และต้องทำให้หัวหน้างานเข้าใจปัญหาของเราด้วย
5. เปรียบเทียบหัวหน้างานตามความเป็นจริงของงานที่จะทำให้สำเร็จตามวันเวลาที่กำหนด
6. หาเวลาว่างเพื่อผ่อนคลายตนเองบ้าง
7. ในบางครั้งบางครั้งควรเอาตนเองออกจากที่ทำงานบ้าง เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศและเปลี่ยนสภาพจิตใจ
8. อย่าเก็บปัญหาไว้คนเดียว
9. ควรจดบันทึกรายการของปัญหาต่างๆ ที่ทำให้ตนเองไม่สบายใจ และอีกข้างหนึ่งของบันทึกรายการของปัญหาให้เขียนบันทึกว่าในแต่ละปัญหาเราจะทำอย่างไรต่อไป

2.2.4.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance)

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ร่วมกันจัดทำกิจกรรมขึ้นและดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการทางสังคม (Social need) อันมีความต้องการในการเป็นที่รักของผู้อื่น หรือการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือส่วนหนึ่งในองค์การที่ทำงานอยู่ ดังนั้นมนุษย์จะเกิดความรู้สึกยอมรับได้ก็ด้วยการที่ได้รับใช้สังคม ทำคุณประโยชน์ให้สังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้สังคมยอมรับองค์การ และองค์การนั้นก็ดำเนินไปได้ด้วยดี

Walton (1975: 91-104) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่าเห็นความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

Cummings และ Worley (1997: 302) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคมโดยรับรู้ว่างค์การนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมและกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคมโดยรับรู้ว่างค์การนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมและกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น

การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเป็นลักษณะกิจกรรมขององค์การที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่างค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และเมื่อบุคคลรู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่ง จูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติก็จะได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

บุคคลทุกคนย่อมต้องการที่จะได้รับความรักจากบุคคลอื่น และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นการทำงานที่บุคคลมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้บุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าแห่งตน และคุณค่าแห่งวิชาชีพ ซึ่งองค์ประกอบในด้านนี้ เป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลทางด้านสังคม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กริชเพชร ชัยช่วย (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมเจ้าท่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่าตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน งานสูงที่สุดส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดส่วนด้านเงินเดือนมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และ พบว่า ปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า กล่าวคือ สายงานด้านปฏิบัติการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน งานสูงที่สุดส่วนสายงานด้านงานบริหารทั่วไป และสายงานด้านวิชาการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

อุษณีย์ รักซ้อน (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 377 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. คุณภาพชีวิตของครูแยกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4. ตามความคิดของครูที่มีวุฒิภาวะและประสบการณ์ต่างกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ประสิทธิผลโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรัญญา นवलลอ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 209 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ครูประถมศึกษามีความเครียด ภาระงานอื่น ภาระหนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพในระดับสูง ประเด็นสำคัญพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง

นียดา ผุยเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 373 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม พบว่าคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการสอนของครูระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและคุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา (เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้) โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการสอนของครูในโรงเรียนเอกชนด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและทุกรายด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ และคุณภาพชีวิตในการสอนด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและลักษณะของงานที่เป็นงานประจำส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและอีกสองรายด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิควิธีและด้านคุณลักษณะ

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม จำนวน 364 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง

สายพิน กรรณสูต (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหาร คุณภาพชีวิตในการสอนของครูและปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 242 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมคือ ลักษณะบุคลากรและนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

เพ็ญผกา พุ่มพวง (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 350 คน โดยมีใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อยู่ในระดับสูง สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทาง คือ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การได้ร้อยละ 29

จันทร์ศรี เกษียรพรมราช (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงานและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงาน ประชากรที่ศึกษาคือข้าราชการระดับ 1-7 ในส่วนกลาง จำนวน 69 คน และใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีอันดับสูงสุดโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา ระดับตำแหน่ง ประเภทงาน และอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการ

ทำงาน ผู้ศึกษาเห็นว่าผู้บริหารควรเร่งดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การพิจารณาปรับปรุงเงินเดือนสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้ทันต่อค่าครองชีพ ควรมีกฎเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบการปรับตำแหน่งให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เร่งพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่เพื่อความรู้ความสามารถ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน อาคารสถานที่ให้เหมาะสมและเพียงพอเป็นต้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามรายได้พบว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่าง ๆ นมีระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ทัศนาศ แสงวงศ์ศักดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 246 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีสถานภาพสมรส และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีมากที่สุด ยกเว้นด้านความรู้ความสามารถและการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมี

มาก คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมากยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมีมากที่สุด คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้รวมถึงคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถก็ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน

นิพนธ์ เลานหารากร (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 172 คน โดยมีแบบสอบถามเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน

ศิริพร จันทร์ศรี (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษา การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการสร้างเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ คือ ความสำคัญของการพัฒนารูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คุณลักษณะของโรงเรียนปลอดภัย (School Safety) แนวคิดและหลักการที่นำมาใช้ออกแบบรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ตัวอย่างกิจกรรมที่

ดำเนินการในการสร้างเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การประเมินรูปแบบ พบว่า การดำเนินงานโครงการสร้างเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การประเมินโครงการสร้างเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการประเมินโครงการภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การประเมินพฤติกรรมนักเรียน พบว่า ผู้บริหาร และครู มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมนักเรียนในภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมนักเรียน ภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก การประเมินความพึงพอใจ พบว่า ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจโครงการสร้างเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับครู และนักเรียน มีความพึงพอใจโครงการสร้างเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก สถิติการเกิดอุบัติเหตุของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน หลังดำเนินการโครงการมีแนวโน้มลดลงกว่าก่อนดำเนินโครงการ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยของผู้เรียน จากการทดสอบหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เชษฐา ไชยเดช (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งสิ้น 256 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้าน คือ การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมและการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีจำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ชุด คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติการได้รับเกียรติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนั้น ทำให้ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Walton (1975) อ้างถึงใน Cummings และ Worley (1997: 302) มาเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ เพราะได้นำเสนออย่างครอบคลุมในทุกๆ ด้าน

แนวคิดของ Walton (1975) ประกอบไปด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment)
3. การพัฒนาสมรรถนะ (Development of human capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)
5. การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Social integration)
6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The total life space)
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 12,788 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ.2551 สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: 19) จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 924 โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: ออนไลน์) รายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

	ปัตตานี	ปัตตานี	ปัตตานี	ยะลา	ยะลา	ยะลา	นราธิวาส	นราธิวาส	นราธิวาส	รวม
	เขต 1	เขต 2	เขต 3	เขต 1	เขต 2	เขต 3	เขต 1	เขต 2	เขต 3	
โรงเรียน	145	123	71	118	72	36	160	126	73	924
ครู	2,200	1,536	811	1,842	923	499	2,070	1,734	1,173	12,788

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สํารวจจำนวนข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากโรงเรียนทั้งหมด 924 โรงเรียน ได้จำนวนข้าราชการครู จำนวน 12,788 คน

2. สุ่มจำนวนตัวอย่างตามลำดับ ด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกโรงเรียนตามจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จากนั้นจำแนกโรงเรียนตามเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างโรงเรียนโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973: 125) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากกลุ่มตัวอย่าง

สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{924}{1 + 924(.05^2)} \\ &= 279.15 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนทั้งหมด 280 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 เทียบจำนวนโรงเรียนต่อเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 9 เขตเป็นค่าร้อยละ จากนั้นจึงจำแนกโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (280 โรงเรียน) ตามสัดส่วนของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ประชากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสัดส่วนแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

	ปัตตานี เขต 1	ปัตตานี เขต 2	ปัตตานี เขต 3	ยะลา เขต 1	ยะลา เขต 2	ยะลา เขต 3	นราธิวาส เขต 1	นราธิวาส เขต 2	นราธิวาส เขต 3	รวม (โรง)
ประชากร	145	123	71	118	72	36	160	126	73	924
กลุ่ม ตัวอย่าง	44	37	22	36	22	11	48	38	22	280

คำนวณช่วงการสุ่ม (Sampling interval) คือ $N/n = k$ ได้ดังนี้

จำนวนประชากร (N) = 924 ต้องการตัวอย่างจำนวน (n) = 280 ได้ช่วงของการสุ่ม = 3.30 ดังนั้นจึงสุ่มทุก 1 ใน 3 หน่วย

จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างโรงเรียนอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) โดยการสุ่มทุก 1 ใน 3 หน่วย ทุกเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นที่ 4 รวบรวมรายชื่อประชากรข้าราชการครูทั้ง 280 โรงเรียน ได้จำนวนประชากรทั้งหมด 3,284 คน สุ่มตัวอย่างข้าราชการครู โดยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 357 คน

ขั้นที่ 5 เทียบจำนวนครูต่อเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 9 เขตเป็นค่าร้อยละ จากนั้นจึงจำแนกครูกลุ่มตัวอย่าง (357 คน) ตามสัดส่วนของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.3 ประชากรข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสาม

จังหวัดชายแดนภาคใต้และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสัดส่วนแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

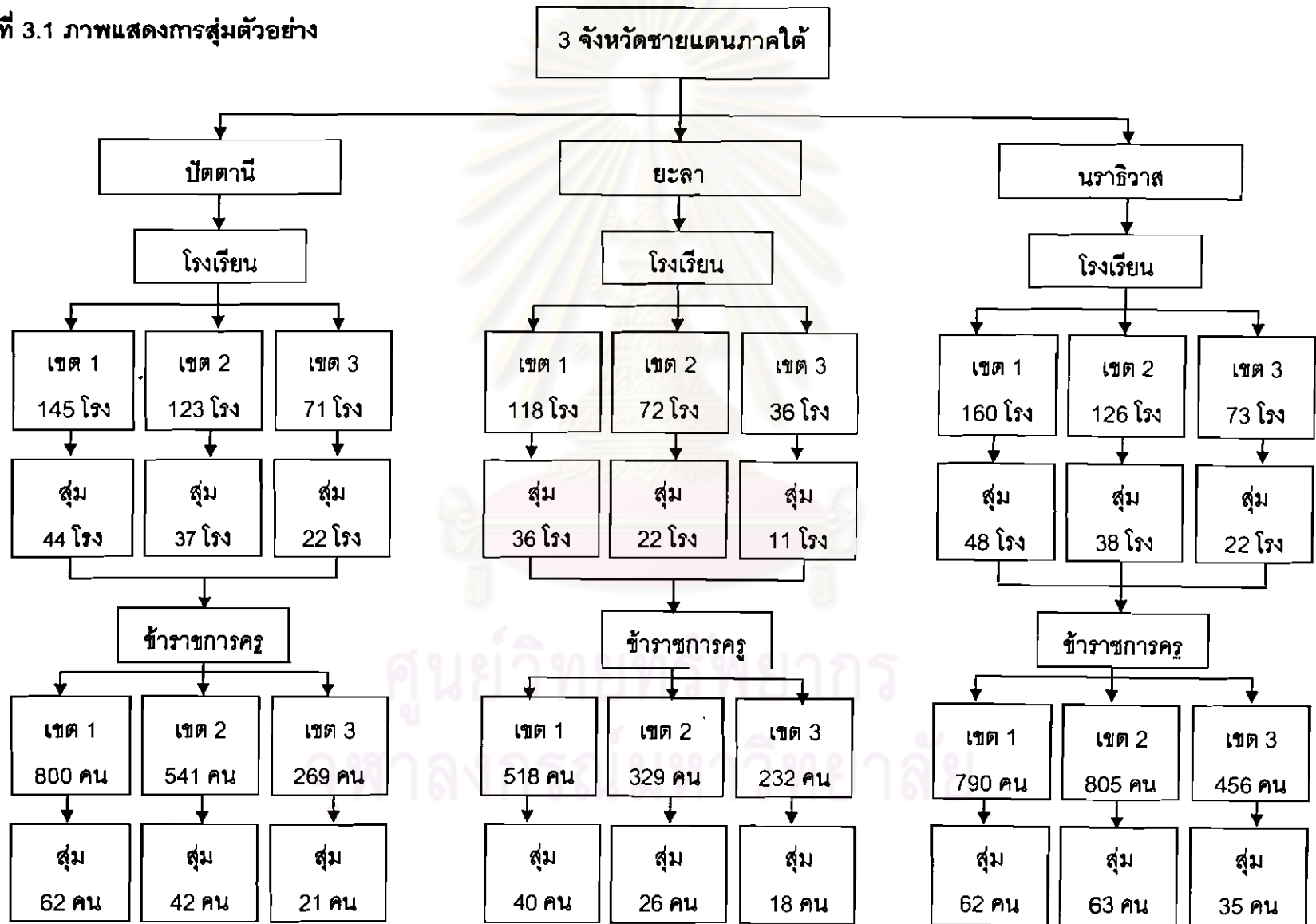
	ปัตตานี เขต 1	ปัตตานี เขต 2	ปัตตานี เขต 3	ยะลา เขต 1	ยะลา เขต 2	ยะลา เขต 3	นราธิวาส เขต 1	นราธิวาส เขต 2	นราธิวาส เขต 3	รวม (คน)
ประชากร	503	436	189	513	281	64	578	393	327	3,284
กลุ่ม ตัวอย่าง	55	47	20	56	30	7	63	43	36	357

คำนวณช่วงการสุ่ม (Sampling interval) คือ $N/n = k$ ได้ดังนี้

จำนวนประชากร (N) = 3,284 ต้องการตัวอย่างจำนวน (n) = 357 ได้ช่วงของการสุ่ม = 9.19 ดังนั้นจึงสุ่มทุก 1 ใน 9 หน่วย

จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างครูอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) โดยการสุ่มทุก 1 ใน 9 หน่วย ทุกเขตพื้นที่การศึกษา

ภาพที่ 3.1 ภาพแสดงการสุ่มตัวอย่าง



3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบสอบถามมีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครู เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

รายละเอียดข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ทั้ง 8 ด้าน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ข้อที่ 1 ถึง 6
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ข้อที่ 7 ถึง 13
3. การพัฒนาสมรรถนะ	ข้อที่ 14 ถึง 21
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ข้อที่ 22 ถึง 28
5. การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ข้อที่ 29 ถึง 33
6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ข้อที่ 34 ถึง 36
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ข้อที่ 37 ถึง 42
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม	ข้อที่ 43 ถึง 47

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3.3 สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตของกรอบแนวคิด

3.3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจปรับและแก้ไข

3.3.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรง ความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้วิจัยได้ส่งบทที่ 1, 2 และ 3 เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถตรวจสอบอย่างละเอียดไว้ในคราวเดียวกันนี้ด้วย

ทั้งนี้ คุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านทฤษฎีการวิจัยทางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน
2. ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเป็นที่ยอมรับในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 2 ท่าน
3. ข้าราชการครู ระดับ คศ.3 และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 1 ท่าน

3.3.6 นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามวิธีการของ Rovinelli และ Hambleton (1977: 49) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

ให้คะแนน	+1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
ให้คะแนน	0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
ให้คะแนน	-1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดไม่ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นผ่านเกณฑ์

จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแล้ว รวบรวมข้อมูลนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ติดต่อขอความร่วมมือจากข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางโรงเรียนต้นสังกัด

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนทางไปรษณีย์ และรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.4.3 กรณีไม่ได้รับคืนเมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียนเพื่อเร่งรัดให้กลุ่มตัวอย่างเร่งดำเนินการส่งแบบสอบถามคืน

3.4.4 ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ให้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับ Windows (ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครู โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

3.5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิเคราะห์ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง จากนั้นจึงนำค่าความถี่และค่าร้อยละมาแปลค่าเป็นระดับ โดยใช้วิธีของเอกซัย กีสุขพันธ์ (2552: 113) ซึ่งมีวิธีการดังนี้

ร้อยละ 80 – 100	หมายถึง	มากที่สุด
ร้อยละ 60 – 79	หมายถึง	มาก
ร้อยละ 40 – 59	หมายถึง	น้อย
น้อยกว่าร้อยละ 40	หมายถึง	น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถามส่งไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 ชุด ได้รับแบบสอบถามตอบกลับและมีความสมบูรณ์จำนวน 301 ชุด (ร้อยละ 84.31) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการนำเสนอตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อนำมาจำแนกจำนวนและหาค่าร้อยละ ได้ผลตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
1. เพศ		
• ชาย	85	28.24
• หญิง	216	71.76
2. ศาสนา		
• พุทธ	124	41.20
• คริสต์	1	0.33
• อิสลาม	176	58.47
3. อายุ		
• น้อยกว่า 25 ปี	2	0.66
• 25 – 29 ปี	47	15.61

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
• 30 – 34 ปี	55	18.27
• 35 – 39 ปี	35	11.63
• 40 – 44 ปี	27	8.97
• 45 – 49 ปี	43	14.29
• 50 – 54 ปี	49	16.28
• 55 – 60 ปี	43	14.29
4. ภูมิลำเนาเดิม		
• ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	250	83.06
• นอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	51	16.94
5. การศึกษาสูงสุด		
• ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	1.99
• ปริญญาตรี	265	88.04
• ปริญญาโท	29	9.63
• ปริญญาเอก	1	0.33
6. อายุราชการ		
• น้อยกว่า 5 ปี	70	23.26
• 5 – 9 ปี	75	24.92
• 10 – 14 ปี	25	8.31
• 15 – 19 ปี	26	8.64
• 20 – 24 ปี	16	5.32
• 25 – 29 ปี	35	11.63
• 30 – 34 ปี	32	10.63
• 35 – 39 ปี	20	6.64
• 40 ปี ขึ้นไป	2	0.66
7. ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน		
• น้อยกว่า 5 ปี	131	43.52
• 5 – 9 ปี	75	24.2

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
• 10 – 14 ปี	24	7.97
• 15 – 19 ปี	17	5.65
• 20 – 24 ปี	16	5.32
• 25 – 29 ปี	19	6.31
• 30 – 34 ปี	12	3.99
• 35 – 39 ปี	7	2.33
8. ตำแหน่ง		
• ครูผู้ช่วย	50	16.61
• ครู คศ.1	90	29.90
• ครู คศ.2	153	50.83
• ครู คศ.3	8	2.66
• ครู คศ.4	0	0
• ครู คศ.5	0	0
9. วิทยฐานะ		
• ยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง	136	45.18
• ชำนาญการ	152	50.50
• ชำนาญการพิเศษ	13	4.32
• เชี่ยวชาญ	0	0
• เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
10. เงินเดือนปัจจุบัน (เฉพาะเงินเดือนไม่รวม ค่าครองชีพ ค่าเสี่ยงภัย หรือเงินเพิ่มอื่นๆ)		
• ต่ำกว่า 10,000 บาท	53	17.61
• 10,000 – 19,999 บาท	121	40.20
• 20,000 – 29,999 บาท	62	20.60
• 30,000 – 39,999 บาท	65	21.59
• 40,000 ขึ้นไป	0	0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ปรากฏผลดังนี้

เพศ พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.76 และเพศชาย ร้อยละ 28.24

ศาสนา พบว่า ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม (ร้อยละ 58.47) รองลงมานับถือศาสนา
พุทธ (ร้อยละ 41.20)

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 34 ปี (ร้อยละ 18.27) รองลงมาคืออายุระหว่าง
50 – 54 ปี (ร้อยละ 16.28)

ภูมิลำเนาเดิม พบว่า มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ
83.06 และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่นอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 16.94

การศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 88.04)
รองลงมามีการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 9.63)

อายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 5 – 9 ปี (ร้อยละ 24.92) รองลงมา
มีอายุราชการระหว่าง 5 ปี (ร้อยละ 23.26)

ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติ
หน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 43.52) รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ
โรงเรียนปัจจุบันระหว่าง 5 – 9 ปี (ร้อยละ 24.92)

ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู คศ.2 (ร้อยละ 50.83) รองลงมาคือตำแหน่ง
เป็นครู คศ.1 (ร้อยละ 29.90)

วิทยฐานะ พบว่า ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะชำนาญการ (ร้อยละ 50.50) รองลงมาซึ่งไม่ได้
รับการแต่งตั้งวิทยฐานะ (ร้อยละ 45.18)

เงินเดือนปัจจุบัน (ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเสี่ยงภัย หรือเงินเพิ่มอื่นๆ) พบว่า ส่วน
ใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 19,999 บาท (ร้อยละ 40.20) รองลงมาคือเงินเดือนระหว่าง
30,000 – 39,999 บาท (ร้อยละ 21.59)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน เมื่อนำมาจำแนกจำนวนและค่าร้อยละ
ได้ผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ตารางที่ 4.2	ถึง 4.4
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ตารางที่ 4.5	ถึง 4.7
3. การพัฒนาสมรรถนะ	ตารางที่ 4.8	ถึง 4.10
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ตารางที่ 4.11	ถึง 4.13
5. การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ตารางที่ 4.14	ถึง 4.15
6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ตารางที่ 4.16	
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ตารางที่ 4.17	ถึง 4.18
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม	ตารางที่ 4.19	ถึง 4.20

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม

เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นๆ	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
ความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับ		
• ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	140	46.51
• เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ	107	35.55
• เพียงพอต่อการดำรงชีพ	77	25.58
• ไม่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน	77	25.58
• ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ	72	23.92
• เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน	70	23.26
อื่นๆ ได้แก่		
• ค่าครองชีพสูงไม่สมดุลกับรายได้	1	0.33
• ขยายเขตแดนเงินเดือน	1	0.33
ความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ		
• ไม่เหมาะสมกับค่าของความเสี่ยงในชีวิต	133	44.19
• เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน	86	28.57

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม

เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นๆ	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> • ไม่เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน 	83	27.57
<ul style="list-style-type: none"> • สอดคล้องกับความต้องการ 	71	23.59
<ul style="list-style-type: none"> • เพียงพอกับความต้องการ 	68	22.59
<ul style="list-style-type: none"> • ไม่เพียงพอกับความต้องการ 	62	20.60
อื่นๆ คือ <ul style="list-style-type: none"> • ไม่เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ 	1	0.33
ความเพียงพอของเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ต่อการดำรงชีพในแต่ละเดือน		
<ul style="list-style-type: none"> • เพียงพอ 	171	56.81
<ul style="list-style-type: none"> • ไม่เพียงพอ 	130	43.19
กรณีที่ตอบว่าไม่เพียงพอ	จำนวน (n = 130)	ร้อยละ
ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการได้รับความช่วยเหลือ		
<ul style="list-style-type: none"> • ค่าเดินทาง 	81	62.31
<ul style="list-style-type: none"> • ค่าเลี้ยงดูและค่าการศึกษาบุตร 	66	50.77
<ul style="list-style-type: none"> • ค่าสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตรประจำวัน 	60	46.15
<ul style="list-style-type: none"> • ค่าเช่าบ้าน 	58	44.62
<ul style="list-style-type: none"> • ค่าน้ำ ค่าไฟ 	53	40.77
<ul style="list-style-type: none"> • ค่าอาหาร 	25	19.23
อื่นๆ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> • ค่าอุปการะเลี้ยงดูบิดา มารดา 	2	1.54
<ul style="list-style-type: none"> • ค่าศึกษา(ต่อ) 	2	1.54
<ul style="list-style-type: none"> • หนี้สิน 	2	1.54
<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มค่าเลี้ยงภย 	2	1.54
<ul style="list-style-type: none"> • โบนัสการทำงาน 	1	0.77

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นๆ จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับ พบว่า ความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (ร้อยละ 46.51) ส่วนความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เพียงพอต่อการดำรงชีพ (ร้อยละ 25.58) ไม่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน (ร้อยละ 25.58) ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ (ร้อยละ 23.92) และเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน (ร้อยละ 23.26)

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ พบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่เหมาะสมกับค่าของความเสี่ยงในชีวิต (ร้อยละ 44.19) ส่วนความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สอดคล้องกับความต้องการ (ร้อยละ 23.59) เพียงพอกับความต้องการ (ร้อยละ 22.59) และไม่เพียงพอกับความต้องการ (ร้อยละ 20.60)

ความเพียงพอของเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ต่อการดำรงชีพในแต่ละเดือน พบว่า เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ร้อยละ 56.81 และเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ร้อยละ 43.19

ทั้งนี้ ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการได้รับความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากคือ ภาระด้านค่าเดินทาง (ร้อยละ 62.31) ส่วนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการได้รับความช่วยเหลืออยู่ในระดับน้อยคือ ค่าเลี้ยงดูและค่าการศึกษาบุตร (ร้อยละ 50.77) ค่าสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 46.15) ค่าเช่าบ้าน (ร้อยละ 44.62) และค่าน้ำ ค่าไฟ (ร้อยละ 40.77) และภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการได้รับความช่วยเหลืออยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ค่าอาหาร (ร้อยละ 19.23)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
สิ่งที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน		
• มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้	195	64.78
• การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	174	57.81

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
• การประสบความสำเร็จในการทำงาน	170	56.48
• การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ทำหายและต้องใช้ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	120	39.87
• การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้นและมีอำนาจรับผิดชอบ อย่างเต็มที่	119	39.53
• การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายต่างๆ	87	28.90
• ผู้บริหารบริหารงานอย่างยุติธรรม	87	28.90
• สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม	68	22.59
• การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	64	21.26
• มีเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม	60	19.93
• การได้รับการนิเทศงานที่ดีและถูกต้อง	38	12.62
อื่นๆ ได้แก่		
• ไม่มีการแบ่งแยกฐานะของกลุ่มบุคคล	1	0.33
• รักงานสอน ผูกพันกับนักเรียน	1	0.33

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการทำงาน จำแนกรายข้อ
ปรากฏผลดังนี้

สิ่งที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน พบว่า สิ่งที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ใน
ระดับมากคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ (ร้อยละ 64.78)
ส่วนสิ่งที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน
ร่วมงาน (ร้อยละ 57.81) และการประสบความสำเร็จในการทำงาน (ร้อยละ 56.48) และสิ่งที่เป็น
ขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดสามลำดับ คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อน
ตำแหน่งให้สูงขึ้น (ร้อยละ 21.26) การมีเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม (ร้อยละ
19.93) และการได้รับการนิเทศงานที่ดีและถูกต้อง (ร้อยละ 12.62)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม (ต่อ)

ความยุติธรรมในการจ่ายค่าเสี่ยงภัย	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การจ่ายค่าเสี่ยงภัยที่ตรงเวลาทุกเดือน		
• ตรงเวลา	238	79.07
• ไม่ตรงเวลา	63	20.93
การจ่ายค่าเสี่ยงภัยล่าช้าในช่วงเปลี่ยนปีงบประมาณ		
• ล่าช้า 3 เดือน	99	32.89
• ล่าช้า 2 เดือน	48	15.95
• ล่าช้า 6 เดือน	36	11.96
• ล่าช้า 4 เดือน	31	10.30
• ล่าช้า 5 เดือน	18	5.98
• ล่าช้า 1 เดือน	11	3.65
อื่นๆ ได้แก่		
• ได้รับตามปกติ	51	16.94
• จำไม่ได้	4	1.33
• 12 เดือน	2	0.66
• มากกว่า 6 เดือน	1	0.33

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความยุติธรรมในการจ่ายค่าเสี่ยงภัยจำแนกราย
ข้อปรากฏผลดังนี้

การจ่ายค่าเสี่ยงภัยที่ตรงเวลาทุกเดือน พบว่า ข้าราชการครูได้รับค่าเสี่ยงภัยในแต่ละ
เดือนตรงเวลา ร้อยละ 79.07 และได้รับค่าเสี่ยงภัยในแต่ละเดือนไม่ตรงเวลา ร้อยละ 20.93

การจ่ายค่าเสี่ยงภัยล่าช้าในช่วงเปลี่ยนปีงบประมาณ พบว่า ในปีการศึกษาที่ผ่านมา
ในช่วงเปลี่ยนปีงบประมาณ ข้าราชการครูได้รับค่าเสี่ยงภัยตามปกติเพียงร้อยละ 16.94 และ
ข้าราชการครูที่ได้รับค่าเสี่ยงภัยล่าช้า 3 เดือนขึ้นไป รวมแล้วคิดเป็น ร้อยละ 75.72

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม
ที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน		
• ห้องเรียนสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	218	72.43
• มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสม	214	71.10
• อากาศถ่ายเทสะดวก	192	63.79
• ปราศจากเสียงรบกวน	104	34.55
• อุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน	103	34.22
อื่นๆ ได้แก่		
• ห้องเรียนคับแคบ	4	1.33
• ทรวดโถง ต้องปรับปรุง	3	1.00
• ไม่มีพัดลม	3	1.00
• ห้องเรียนร้อนอบอ้าว	3	1.00
• มีกลิ่นเหม็น	2	0.66
• ไม่มีน้ำดื่มสำหรับนักเรียน	1	0.33
• แสงสว่างไม่เพียงพอ	1	0.33
• อากาศถ่ายเทไม่สะดวก	1	0.33
• ห้องเรียนไม่เพียงพอ	1	0.33
สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน		
• มีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่น	225	74.75
• มีป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอก อาคารชัดเจน	195	64.78
• มีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจ	134	44.52
• มีมุมพักผ่อนทั้งในและนอกอาคารเรียน	121	40.20
• มีห้องหลบภัยเมื่อเกิดเหตุร้าย	5	1.66
อื่นๆ ได้แก่		
• มีสนามกีฬา	2	0.66
• สภาพทั่วไปทรุดโทรม ต้องปรับปรุง	1	0.33

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อม จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน พบว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ห้องเรียนสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (ร้อยละ 72.43) มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสม (ร้อยละ 71.10) และอากาศถ่ายเทสะดวก (ร้อยละ 63.79) และลักษณะสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ปราศจากเสียงรบกวน (ร้อยละ 34.55) และอุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน (ร้อยละ 34.22)

สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน พบว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ มีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่น (ร้อยละ 74.75) และมีป้ายประกาศป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญ ป้ายบอกอาคารชัดเจน (ร้อยละ 64.78) ส่วนลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจ (ร้อยละ 44.52) และมีมุมพักผ่อนทั้งในและนอกอาคารเรียน (ร้อยละ 40.20) และลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ มีห้องหลบภัยเมื่อเกิดเหตุร้าย (ร้อยละ 1.66)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ต่อ)

สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานสอน		
• ไม่เพียงพอ	236	78.41
• เพียงพอ	65	21.59
กรณีที่ไม่เพียงพอ		
	จำนวน (n = 236)	ร้อยละ
สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการให้จัดหาเพิ่มเติม		
• ของจริง ของตัวอย่าง รุ่นจำลอง	151	63.98
• วัสดุฉายและเครื่องฉาย	144	61.02
• โรงยิม สนามกีฬา	127	53.81
• ห้องปฏิบัติการทางภาษา	115	48.73

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม
ที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ต่อ)

กรณีที่ไม่เพียงพอ	จำนวน (n = 236)	ร้อยละ
• เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ	105	44.49
• เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก	102	43.22
• ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์	101	42.80
• เครื่องบันทึกเสียง	98	41.53
• เครื่องเล่นวีดีโอ วีซีดี ดีวีดี	97	41.10
• เครื่องขยายเสียง	95	40.25
• ปริมาณหนังสือในห้องสมุด	95	40.25
• ห้องปฏิบัติการคหกรรม	91	38.56
• พื้นที่ใช้สอยในห้องสมุด	90	38.14
• แผนที่ กระจาดาศาสตร์ ลูกโลก	87	36.86
• ห้องปฏิบัติการสัตวศาสตร์ศึกษา	87	36.86
• รูปภาพ แผนภูมิ กราฟ	84	35.59
• ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์	80	33.90
• กระจาดานซอลด์ กระจาดานนิเทศ กระจาดานแม่เหล็ก	73	30.93
• วิทยุ	62	26.27
• ห้องปฏิบัติการอุตสาหกรรม	57	24.15
• โทรทัศน์	52	22.03
อื่นๆ ได้แก่		
• โต๊ะ เก้าอี้	1	0.42
• ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์	1	0.42
สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงาน อื่นที่ได้รับมอบหมาย (นอกเหนืองานสอน)		
• เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว	152	50.50
• ตู้หนังสือ ตู้เก็บเอกสาร ตู้นรภัย	148	49.17

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม
ที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ต่อ)

สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
• เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก	142	47.18
• อินเทอร์เน็ต	111	36.88
• พัดลม	106	35.22
• เครื่องพิมพ์ (Printer)	105	34.88
• เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ	101	33.55
• เครื่องปรับอากาศ	90	29.90
• ชุดโต๊ะทำงาน ชุดโต๊ะประชุม	85	28.24
• โทรศัพท์ โทรสาร	83	27.57
• เครื่องคำนวณ	43	14.29
อื่นๆ ได้แก่		
• โทรศัพท์ในอาคารห้องพักครู	1	0.33
• เครื่องสแกน อุปกรณ์เข้าเล่ม	1	0.33
• อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	1	0.33
• อินเทอร์เน็ตไร้สาย	1	0.33

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจำแนกราย
ข้อปรากฏผลดังนี้

สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของครู พบว่า มีสิ่งอำนวยความสะดวก
สำหรับการปฏิบัติงานสอนของครูไม่เพียงพอ ร้อยละ 78.41 และมีสิ่งอำนวยความสะดวก
สำหรับการปฏิบัติงานสอนของครูเพียงพอ ร้อยละ 21.59

กรณีที่ไม่เพียงพอ **สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการให้จัดหาเพิ่มเติม** พบว่า สิ่ง
อำนวยความสะดวกที่ต้องการให้จัดหาเพิ่มเติมอยู่ในระดับมาก คือ ของจริง ของตัวอย่าง
หุ่นจำลอง (ร้อยละ 63.98) และวัสดุฉายและเครื่องฉาย (ร้อยละ 61.02) ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวก
ที่ต้องการให้จัดหาเพิ่มเติมอยู่ในระดับน้อย คือ โรงยิม สนามกีฬา (ร้อยละ 53.81)
ห้องปฏิบัติการทางภาษา (ร้อยละ 48.73) และเครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (ร้อยละ 44.49)

สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (นอกเหนืองานสอน) พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับน้อย คือ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว (ร้อยละ 50.50) ตู้หนังสือ ตู้เก็บเอกสาร ตู้นิรภัย (ร้อยละ 49.17) และเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก (ร้อยละ 47.18) ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 36.88) พัดลม (ร้อยละ 35.22) และเครื่องพิมพ์ (Printer) (ร้อยละ 34.88)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ต่อ)

มาตรการรักษาความปลอดภัยครู	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
มาตรการการรักษาความปลอดภัยที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียน		
• มีการตรวจเส้นทางก่อนที่ครูจะเดินทางในช่วงเช้าและเย็น	197	65.45
• การวางกำลังตามจุดล่อแหลม	181	60.13
• การจัดชุดลาดตระเวนตลอดเส้นทาง	162	53.82
• การเดินทางเป็นหมู่คณะ	109	36.21
• การจัดเตรียมหน่วยเคลื่อนที่เร็ว เพื่อเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุร้าย	107	35.55
• การติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่ล่อแหลม	93	30.90
• การตั้งจุดตรวจ จุดสกัดตลอดเส้นทาง	90	29.90
• การใช้วิทยุสื่อสารระหว่างครูกับชุดคุ้มครองครู	77	25.58
• การประกาศห้ามใช้เส้นทางที่เสี่ยงต่อการก่อเหตุร้าย	75	24.92
• การจัดชุดคุ้มครองตลอดการเดินทาง (การจัดรถนำหัว-ท้าย ขบวน)	61	20.27
• การจัดรถรับ-ส่งครูโดยเฉพาะ	32	10.63
อื่นๆ ได้แก่		
• ไม่ต้องการทหารคุ้มกันเพราะอาจตกเป็นเป้าหมาย	1	0.33

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม
ที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ต่อ)

มาตรการรักษาความปลอดภัยครู	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
มาตรการการรักษาความปลอดภัยที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียน		
• การสร้างหรือซ่อมแซมรั้วโรงเรียนให้มีความแข็งแรง ปลอดภัย	194	64.45
• การจัดชุดคุ้มครองครูรักษาความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียน ตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน	174	57.81
• จัดระเบียบการเข้า-ออกภายในโรงเรียน	167	55.48
• การติดตั้งกล้องวงจรปิดตลอด 24 ชั่วโมง	132	43.85
• การจัดระบบแจ้งเตือนภัยระหว่างสถานศึกษากับหน่วยรักษาความปลอดภัย	126	41.86
• การจัดชุดลาดตระเวนตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน	114	37.87
• การตั้งจุดตรวจ จุดสกัดในเส้นทางเข้าออกโรงเรียน	102	33.89
• การติดตั้งระบบเตือนภัยให้ชุมชนรอบโรงเรียนรับรู้เมื่อเกิดเหตุร้าย	91	30.23
• การจัดเตรียมหน่วยเคลื่อนที่เร็ว เพื่อเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุร้าย	88	29.24
• การใช้วิทยุสื่อสารระหว่างครูกับชุดคุ้มครองครู	86	28.57
• การติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงให้เพียงพอ	85	28.24
มาตรการการรักษาความปลอดภัยที่สามารถทำให้ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูรู้สึกปลอดภัย		
• การซ่อมแซมบ้านพักครูให้มีความแข็งแรง ปลอดภัย	203	67.44
• การเพิ่มแสงสว่างในเวลากลางคืน	178	59.14
• การจัดชุดคุ้มครองครูรักษาความปลอดภัยในเวลากลางคืน	176	58.47
• การติดตั้งกล้องวงจรปิดตลอด 24 ชั่วโมง	151	50.17
• การจัดชุดลาดตระเวน	125	41.53
• การจัดระบบแจ้งเตือนภัยระหว่างบ้านพักครูกับหน่วยรักษาความปลอดภัย	119	39.53

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ต่อ)

มาตรการรักษาความปลอดภัยครู	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
• การใช้วิทยุสื่อสารระหว่างครูกับชุดคุ้มครองครู	105	34.88
• การตั้งจุดตรวจ จุดสกัดในเส้นทางเข้าออกโรงเรียน	104	34.55
• การติดตั้งระบบเตือนภัยให้ชุมชนรอบโรงเรียนรับรู้เมื่อเกิดเหตุร้าย	100	33.22
• การจัดเตรียมหน่วยเคลื่อนที่เร็ว เพื่อเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุร้าย	93	30.90
• การติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงให้เพียงพอ	91	30.23
อื่นๆ ได้แก่		
• ฝึกอาวุธ	1	0.33

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาตรการรักษาความปลอดภัยครู จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

มาตรการการรักษาความปลอดภัยที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าจะมีความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียน พบว่า มาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าจะมีความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียนอยู่ในระดับมาก คือ มีการตรวจเส้นทางก่อนที่ครูจะเดินทางในช่วงเช้าและเย็น (ร้อยละ 65.45) การวางกำลังตามจุดล่อแหลม (ร้อยละ 60.13) ส่วนมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าจะมีความปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดชุดลาดตระเวนตลอดเส้นทาง (ร้อยละ 53.82) และมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าจะมีความปลอดภัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การจัดชุดคุ้มครองตลอดการเดินทางโดยการจัดรถนำ หิ้ว-ท้าย ขบวน (ร้อยละ 20.27) และการจัดรถรับ-ส่งครูโดยเฉพาะ (ร้อยละ 10.63)

มาตรการการรักษาความปลอดภัยที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าจะมีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียน มาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าจะมีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างหรือซ่อมแซมรั้วโรงเรียนให้มีความแข็งแรง ปลอดภัย (ร้อยละ 64.45) ส่วนมาตรการการรักษาความ

ปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดชุดคุ้มครองครูรักษาความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน (ร้อยละ 57.81) การจัดระเบียบการเข้า-ออกภายในโรงเรียน (ร้อยละ 55.48) การติดตั้งกล้องวงจรปิดตลอด 24 ชั่วโมง (ร้อยละ 43.85) และมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การจัดเตรียมหน่วยเคลื่อนที่เร็ว เพื่อเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุร้าย (ร้อยละ 29.24) การใช้วิทยุสื่อสารระหว่างครูกับชุดคุ้มครองครู (ร้อยละ 28.57) และการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงให้เพียงพอ (ร้อยละ 28.24)

มาตรการการรักษาความปลอดภัยที่สามารถทำให้ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูรู้สึกปลอดภัย พบว่า มาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่สามารถทำให้ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูรู้สึกปลอดภัยอยู่ในระดับมาก คือ การซ่อมแซมบ้านพักครูให้มีความแข็งแรง ปลอดภัย (ร้อยละ 67.44) ส่วนมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่สามารถทำให้ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูรู้สึกปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย คือ การเพิ่มแสงสว่างในเวลากลางคืน (ร้อยละ 59.14) การจัดชุดคุ้มครองครูรักษาความปลอดภัยในเวลากลางคืน (ร้อยละ 58.47) และการติดตั้งกล้องวงจรปิดตลอด 24 ชั่วโมง และมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่สามารถทำให้ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูรู้สึกปลอดภัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การติดตั้งระบบเตือนภัยให้ชุมชนรอบโรงเรียนรับรู้เมื่อเกิดเหตุร้าย (ร้อยละ 33.22) การจัดเตรียมหน่วยเคลื่อนที่เร็ว เพื่อเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุร้าย (ร้อยละ 30.90) การติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงให้เพียงพอ (ร้อยละ 30.23)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา สมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะ	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ในปีการศึกษาที่ผ่านมา		
• เคย	260	86.38
• ไม่เคย	34	11.30

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา

สมรรถนะ		
กรณีเคยเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ ในปีการศึกษาที่ผ่านมา	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ ในปีการศึกษาที่ผ่านมา		
• 20-29 ชั่วโมง	83	31.92
• 10-19 ชั่วโมง	68	26.15
• ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง	46	17.69
• 30-39 ชั่วโมง	28	10.77
• 50 ชั่วโมงขึ้นไป	25	9.62
• 40-49 ชั่วโมง	14	5.38
การพัฒนาสมรรถนะ		จำนวน (n = 301)
ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ		
• เพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน	259	86.05
• เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน	237	78.74
• ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	233	77.41
• เพิ่มความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	219	72.76
• เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	179	59.47
• เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	141	46.84
• เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน	132	43.85
อื่นๆ คือ		
• สร้างกลุ่มผู้ร่วมงานใหม่ๆ	1	0.33
ความต้องการได้รับฝึกอบรม ในแต่ละปีการศึกษา		
• การทำสื่อการสอนและนวัตกรรม	215	71.43
• เทคนิคการสอนใหม่ๆ	202	67.11
• การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	179	59.47
• การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	148	49.17

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา

สมรรถนะ		
การพัฒนาสมรรถนะ	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
• การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน	144	47.84
• วิธีการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	140	46.51
• การพัฒนาและการใช้หลักสูตร	137	45.51
• เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	134	44.52
• การประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้และอิงพัฒนาการของผู้เรียน	125	41.53
• การทำผลงานทางวิชาการ	111	36.88
• การทำแผนการสอน	106	35.22
• การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	74	24.58
อื่นๆ ได้แก่		
• พัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย	1	0.33
• ศิลปะ	1	0.33

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะ จำแนกรายข้อปรากฏผล ดังนี้

การเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ในปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า เคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ร้อยละ 87.71 และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ร้อยละ 12.29

เมื่อพิจารณา จำนวนชั่วโมงที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ในปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพรวม 20-29 ชั่วโมง (ร้อยละ 31.92) รองลงมาเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพรวม 10-19 ชั่วโมง (ร้อยละ 25.15)

ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ พบว่า ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 86.05) ส่วนผลของการเข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลอยู่ในระดับมาก คือ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 78.74) ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 77.41) และเพิ่มความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 72.76) และผลของการเข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ 46.84) และเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 43.85)

ความต้องการได้รับฝึกอบรมในแต่ละปีการศึกษา เรื่องที่ต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก คือ การทำสื่อการสอนและนวัตกรรม (ร้อยละ 71.43) และเทคนิคการสอนใหม่ๆ (ร้อยละ 67.11) ส่วนเรื่องที่ต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน (ร้อยละ 59.47) การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 49.17) และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้อของตนเองและผู้เรียน (ร้อยละ 47.84) และเรื่องที่ต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การทำผลงานทางวิชาการ (ร้อยละ 36.88) การทำแผนการสอน (ร้อยละ 35.22) และการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 24.58)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถนะ (ต่อ)

ลักษณะงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
ลักษณะงานสอนที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน		
• สอนตรงตามความถนัดและความสนใจ	178	59.14
• สอนตรงตามวิชาเอก/ โท	165	54.82
• ชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์	155	51.50
• สอนไม่ตรงตามวิชาเอก/ โท	106	35.22
• ชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นไปตามเกณฑ์	29	9.63
• สอนไม่ตรงตามความถนัดและความสนใจ	27	8.97
อื่นๆ คือ		
• มีจำนวนคาบสอนมากเกินไป	1	0.33

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา
สมรรถนะ (ต่อ)

ลักษณะงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
ลักษณะงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (นอกเหนืองานสอน)		
• งานที่ประกอบไปด้วยงานย่อยหลายๆ งานเข้าด้วยกัน	199	66.11
• งานที่ทำให้ต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน งานจึงจะสำเร็จ	146	48.50
• งานที่ทำให้ต้องใช้เทคโนโลยีหรือสิ่งอำนวยความสะดวกหลายชนิดจึงจะสำเร็จ	100	33.22
• ต้องทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำอยู่เสมอ	66	21.93
• งานที่ทำให้ต้องเสี่ยงภัยอยู่ตลอดเวลา	11	3.65
อื่นๆ ได้แก่		
• ส่วนมากจะทำงานเดิมๆ	2	0.66
• ต้องประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ	1	0.33
การพัฒนาตนเองที่เกิดจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย		
• มีทักษะในการทำงานหลากหลายขึ้น	221	73.42
• ทำงานได้เต็มความสามารถ	209	69.44
• มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น	181	60.13
• เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากขึ้น	152	50.50
อื่นๆ คือ		
• ได้เป็นตัวแทนประกวดการจัดการเรียนการสอน	1	0.33

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงาน จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ลักษณะงานสอนที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ลักษณะงานที่ตรงกับงานสอนในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย คือ สอนตรงตามความถนัดและความสนใจ (ร้อยละ 59.14) สอนตรงตามวิชาเอก/ โท (ร้อยละ 54.82) และชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์ (ร้อยละ 51.50) ส่วนลักษณะงานที่ตรงกับงานสอนในปัจจุบันอยู่ในระดับที่ต่ำ คือ สอนไม่ตรงตามวิชาเอก/ โท (ร้อยละ 35.22) ชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นไปตามเกณฑ์ (ร้อยละ 9.63) และสอนไม่ตรงตามความถนัดและความสนใจ (ร้อยละ 8.97)

ลักษณะงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (นอกเหนืองานสอน) พบว่า ลักษณะงานที่ตรงกับงานอื่นที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ประกอบไปด้วยงานย่อยหลายๆงานเข้าด้วยกัน (ร้อยละ 66.11) ส่วนลักษณะงานที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย คือ งานที่ต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน งานจึงจะสำเร็จ (ร้อยละ 48.50) และลักษณะงานที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ งานที่ต้องใช้เทคโนโลยีหรือสิ่งอำนวยความสะดวกหลายชนิดจึงจะสำเร็จ (ร้อยละ 33.22) ต้องทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำอยู่เสมอ (ร้อยละ 21.93) งานที่ทำให้ต้องเสี่ยงภัยอยู่ตลอดเวลา (ร้อยละ 3.65)

การพัฒนาตนเองที่เกิดจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ผลการพัฒนาตนเองที่เกิดจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่อยู่ในระดับมาก คือ มีทักษะในการทำงานหลากหลายขึ้น (ร้อยละ 73.42) ทำงานได้เต็มความสามารถ (ร้อยละ 69.44) และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น (ร้อยละ 60.13) ส่วนผลการพัฒนาสมรรถนะอันเกิดจากการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากขึ้น (ร้อยละ 50.50)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถนะ (ต่อ)

การเปิดโอกาสในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การเปิดโอกาสของผู้บริหารให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ		
• เปิดโอกาส	277	92.03
• ไม่เปิดโอกาส	24	7.97
กรณี เปิดโอกาส	จำนวน (n = 277)	ร้อยละ
วิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อเปิดโอกาสให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ		
• ให้ความไว้วางใจอย่างเต็มที่	181	65.34
• ให้อิสระในการสร้างสรรค์ผลงาน	180	64.98
• ให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	175	63.18
• ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	174	62.82
• มอบหมายงานที่มีความท้าทายสูง	59	21.30

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา
สมรรถนะ (ต่อ)

การเปิดโอกาสในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การให้ความอิสระในการทำงานแก่ครู		
• ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์	203	67.44
• ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีอิสระและเสรีภาพในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยม	186	61.79
• ผู้บริหารเปิดโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยม	146	48.50
• ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะกำหนดวิธีการทำงานแบบใด และสำเร็จเมื่อใด	120	39.87

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปิดโอกาสในการทำงาน จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การเปิดโอกาสของผู้บริหารให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ พบว่า ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ร้อยละ 92.03 และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ร้อยละ 7.97

กรณีที่ผู้บริหารเปิดโอกาส **วิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อเปิดโอกาสให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ** พบว่า วิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การให้ความไว้วางใจอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 65.34) การให้อิสระในการสร้างสรรค์ผลงาน (ร้อยละ 64.98) การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 63.18) และการให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 62.82) ส่วนวิธีการที่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ การมอบหมายงานที่มีความท้าทายสูง (ร้อยละ 21.30)

การให้ความอิสระในการทำงานแก่ครู พบว่า แนวทางที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้ทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ (ร้อยละ 67.44) และการเปิดโอกาสให้มีอิสระและเสรีภาพในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยม (ร้อยละ 61.79) ส่วนแนวทางที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยม (ร้อยละ 48.50) และแนวทางที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะกำหนดวิธีการทำงานแบบใด และสำเร็จเมื่อใด (ร้อยละ 39.87)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน

ทัศนคติในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
ทัศนคติในการทำงาน		
• ท่านชอบที่จะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	223	74.09
• ท่านมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆ ให้สำเร็จ	141	46.84
• ท่านชอบลองทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้	82	27.24
• เมื่อทำงานใดๆ เสร็จแล้ว ท่านต้องการงานที่มีความ สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น	44	14.62
อื่นๆ ได้แก่		
• ต้องทำให้สำเร็จและดีที่สุด	3	1.00
• ทำงานให้เต็มความสามารถ	2	0.66
• ตั้งใจ มุ่งมั่น	1	0.33
• ทำงานอย่างจริงจัง	1	0.33
• คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	1	0.33
ตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงาน		
• ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อันดีของนักเรียน	261	86.71
• พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน	216	71.76
• การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	169	56.15
• การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้น และมีอำนาจรับผิดชอบ อย่างเต็มที่	115	38.21
• การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายต่างๆ	108	35.88
• การได้รับความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา	57	18.94
• การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	53	17.61
• การได้รับการแต่งตั้งวิทยฐานะ	52	17.28
• การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	25	8.31
• การได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร	9	2.99

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน

ทัศนคติในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
อื่นๆ ได้แก่		
• ความสุขของนักเรียน	1	0.33
• ทำงานที่มอบหมาย ยอมรับคำติชม	1	0.33
• เป็นที่ยอมรับของนักเรียน	1	0.33
• ผลการเรียนของผู้เรียน	1	0.33

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงาน จำแนกรายข้อปรากฏผล
ดังนี้

ทัศนคติในการทำงาน พบว่า ทัศนคติในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ชอบที่จะ
เอาชนะปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน (ร้อยละ 74.09) ส่วนทัศนคติในการทำงานที่อยู่ใน
ระดับน้อย คือ มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆ ให้สำเร็จ (ร้อยละ 46.84) และทัศนคติ
ในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ชอบลองทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ (ร้อยละ 27.24)
และเมื่อทำงานใดๆ เสร็จแล้ว ต้องการงานที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (ร้อยละ 14.62)

ตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานที่อยู่ใน
ระดับมากที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน (ร้อยละ 86.71) ส่วนตัวชี้วัดความสำเร็จ
ในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน (ร้อยละ 71.76) ด้าน
ตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน
ร่วมงาน (ร้อยละ 56.15) และตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดสามลำดับ
คือ การได้รับการแต่งตั้งวิทยฐานะ (ร้อยละ 17.28) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (ร้อยละ
8.31) การได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร (ร้อยละ 2.99)

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน (ต่อ)

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การรับรู้เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน		
• ทราบ	155	51.50
• ไม่ทราบ	146	48.50
กรณีที่ทราบเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน		
	จำนวน (n = 155)	ร้อยละ
รายละเอียดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน		
• ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	133	85.81
• คุณภาพของงาน	128	82.58
• การอุทิศเวลาให้กับงาน	113	72.90
• ปริมาณงาน	112	72.26
• ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน	105	67.74
• ความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน	94	60.65
• ความมีคุณธรรมและมีวินัย	94	60.65
• ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	75	48.39
• ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	65	41.94
• ผลงานที่เป็นงานใหม่และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	59	38.06
• ความสามารถในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	44	28.39
• ลักษณะงานที่ทำให้เสี่ยงภัยต่อชีวิต	13	8.39
อื่นๆ ได้แก่		
• ระบบหมุนเวียน	2	1.29
• ความถี่ของการเลื่อนขั้น	2	1.29
• พิจารณาตามความชอบ	1	0.65
• อายุราชการ ปีที่บรรจุ	1	0.65
• ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร	1	0.65

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน (ต่อ)

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครู		
• ไม่มีการแจ้ง	168	55.81
• มีการแจ้ง	133	44.19
กรณีที่มีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณา	จำนวน (n = 133)	ร้อยละ
วิธีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน		
• แจ้งในที่ประชุมครู	98	73.68
• แจ้งผ่านหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ	43	32.33
• แจ้งโดยวาจา	39	29.32
• หนังสือเวียน	15	11.28
• หนังสือคู่มือครู	8	6.02
• ปัดประกาศ	2	1.50
• จดหมาย/ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail)	1	0.75
การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปตามเกณฑ์พิจารณา		
• ไม่แน่ใจ	140	46.51
• ใช่	131	43.52
• ไม่ใช่	30	9.97

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จำแนกรายข้อ
ปรากฏผลดังนี้

การรับรู้เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครู
ทราบเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน ร้อยละ 51.50 และไม่ทราบเกณฑ์การ
พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน ร้อยละ 48.50

รายละเอียดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน พบว่า เกณฑ์การพิจารณาที่นำมาใช้ในระดั้มากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 85.81) และคุณภาพของงาน (ร้อยละ 82.58) ส่วนเกณฑ์การพิจารณาที่นำมาใช้ในระดั้มาก คือ การอุทิศเวลาให้กับงาน (ร้อยละ 72.9) ปริมาณงาน (ร้อยละ 72.26) และความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.74) ด้านเกณฑ์การพิจารณาที่นำมาใช้ในระดั้น้อย คือ ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง (ร้อยละ 48.39) และความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 41.94) และเกณฑ์การพิจารณาที่นำมาใช้ในระดั้น้อยที่สุด คือ ผลงานที่เป็นงานใหม่ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ร้อยละ 38.06) ความสามารถในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 28.39) และลักษณะงานที่ทำให้เสี่ยงภัยต่อชีวิต (ร้อยละ 8.39)

การแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครู พบว่า โรงเรียนไม่มีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ร้อยละ 55.81 และโรงเรียนที่มีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ร้อยละ 44.19

ทั้งนี้ พบว่า **วิธีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน** ที่โรงเรียนใช้อยู่ในระดั้มาก คือ แจ้งในที่ประชุมครู (ร้อยละ 73.68) ส่วนวิธีการที่โรงเรียนใช้อยู่ในระดั้น้อยที่สุด คือ หนังสือคู่มือครู (ร้อยละ 6.02) ปัดประกาศ (ร้อยละ 1.50) และจดหมาย/ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail) (ร้อยละ 0.75)

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปตามเกณฑ์พิจารณา พบว่า ข้าราชการครูไม่แน่ใจว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ ร้อยละ 46.51 และเห็นว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 43.52

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
ทัศนคติต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง		
• มีโอกาสเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ	158	52.49
• มีโอกาสน้อยกว่าข้าราชการสังกัดอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน	47	15.61
• ขาดโอกาสและความเสมอภาคที่จะได้รับการพิจารณา	43	14.29

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> • มีโอกาสเท่าเทียมกับข้าราชการสังกัดอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน 	23	7.64
<ul style="list-style-type: none"> • มีโอกาสมากกว่าข้าราชการสังกัดอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน 	8	2.66
ทัศนคติต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน		
<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าจะเกษียณอายุ 	185	61.46
<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้มีความมั่นคงในงาน 	169	56.15
<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้สึกว่าสุ่มเสี่ยงต่อชีวิตตลอดเวลา 	71	23.59
<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในงานแม้ว่าจะมิได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ 	41	13.62
<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้สึกว่าความมั่นคงในงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารมากกว่าผลงาน 	32	10.63
<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้สึกว่าสุ่มเสี่ยงต่อการให้ออกจากงาน 	11	3.65
อื่นๆ คือ		
<ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้สึกว่ามั่นคงในงาน 	2	0.66

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ทัศนคติต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ทัศนคติที่มีต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีโอกาสเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (ร้อยละ 52.49) ส่วนทัศนคติที่มีต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดโอกาสและความเสมอภาคที่จะได้รับการพิจารณา (ร้อยละ 14.29) มีโอกาสเท่าเทียมกับข้าราชการสังกัดอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน (ร้อยละ 7.64) มีโอกาสมากกว่าข้าราชการสังกัดอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน (ร้อยละ 2.66)

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าจะเกษียณอายุ (ร้อยละ 61.46) ส่วนความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ จะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้

ท่านมีความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 56.15) และความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ มีความมั่นคงในงานแม้ว่าจะมิได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (ร้อยละ 13.62) ความมั่นคงในงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารมากกว่าผลงาน (ร้อยละ 10.63) และสุมเสี่ยงต่อการให้ออกจากงาน (ร้อยละ 3.65)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน		
• ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีเหตุผล	187	62.13
• ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค	155	51.50
• ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	139	46.18
• ผู้บริหารโรงเรียนยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและไม่เลือกปฏิบัติ	76	25.25
• บริหารโรงเรียนปล่อยปละไปตามความต้องการของบุคลากร	47	15.61
อื่นๆ ได้แก่		
• ผู้บริหารเลือกปฏิบัติ	3	1.00
• ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรม	2	0.66
• ผู้บริหารมีหลักธรรมาภิบาล	1	0.33
• ผู้บริหารมีประมุขบ่อย	1	0.33
• ผู้บริหารไม่มีความมั่นใจ	1	0.33
• ผู้บริหารยึดความคิดของตนเป็นหลัก	1	0.33
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
• เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ	247	82.06
• เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล	181	60.13
• เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ	174	57.81
• เพื่อนร่วมงานมองเป้าหมายในการทำงานเป็นหลัก	104	34.55
• เพื่อนร่วมงานปราศจากความขัดแย้งกันในเรื่องส่วนตัว	89	29.57
• เพื่อนร่วมงานไม่สนใจในเรื่องของคนอื่น	24	7.97

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการ
ทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
อื่นๆ ได้แก่		
• มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก	3	1.00
• ไม่มีความจริงใจ	2	0.66
• ร่วมงานเป็นกลุ่มตามฐานะทางการเงิน	1	0.33
• แต่ละบุคคลให้ความสำคัญแก่ตนเองเพียงผู้เดียว	1	0.33
การแสดงออกถึงให้การยอมรับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร		
• ผู้ร่วมงานและผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	268	89.04
• ผู้ร่วมงานมักเข้ามาขอความช่วยเหลือเรื่องการทำงาน	134	44.52
• ผู้ร่วมงานและผู้บริหารมักให้เป็นผู้ตัดสินใจในการทำงาน	107	35.55
• ผู้บริหารมอบหมายให้ดูแลและช่วยเหลือเพื่อนครูในการปฏิบัติงาน	86	28.57
• ผู้บริหารกล่าวชมเชยต่อหน้าเพื่อนครู	54	17.94
• ผู้บริหารมิได้แสดงออกถึงการให้การยอมรับตัวท่าน	23	7.64
การปฏิบัติตัวเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการปฏิบัติงาน		
• พยายามประนีประนอมหรือใช้การเจรจาต่อรองเพื่อเป็นการรวมขอมต่อกัน	185	61.46
• พยายามตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายให้ได้มากที่สุด	90	29.90
• หลีกเลียงจากปัญหาโดยการถอนตัวออกหรือยอมรับการเก็บกตจากความขัดแย้งนั้น	71	23.59
• มักยินยอมต่อคู่กรณีโดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้นั้นเหนือผลประโยชน์ตนเอง	57	18.94
• พยายามทุกวิถีทางให้คู่กรณียินยอมเพื่อที่จะให้ฝ่ายตนได้รับผลประโยชน์มากที่สุด	13	4.32

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการ
ทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
อื่นๆ ได้แก่		
• ไม่เคยมีความขัดแย้ง	6	2.00
• พยายามพูดด้วยเหตุผล	2	0.66
• ปรึกษาผู้อาวุโส	1	0.33
• หาวิธีประนีประนอม	1	0.33
• หากผิดยอมรับผิด หากไม่ผิดจะชี้แจง	1	0.33
• ไม่ก้าวก่ายกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	1	0.33

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีเหตุผล (ร้อยละ 62.13) ส่วนการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค (ร้อยละ 51.50) และผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน (ร้อยละ 46.18) และการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและไม่เลือกปฏิบัติ (ร้อยละ 25.25) และบริหารโรงเรียนปล่อยปละไปตามความต้องการของบุคลากร (ร้อยละ 15.61)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ (ร้อยละ 82.06) ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล (ร้อยละ 60.13) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ (ร้อยละ 57.81) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมองเป้าหมายในการทำงานเป็นหลัก (ร้อยละ 34.55) เพื่อนร่วมงานปราศจากความขัดแย้งกันในเรื่องส่วนตัว (ร้อยละ 29.57) และเพื่อนร่วมงานไม่สนใจในเรื่องของคนอื่น (ร้อยละ 7.97)

การแสดงออกถึงให้การยอมรับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร พบว่า การแสดงออกถึงการให้การยอมรับของผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ร่วมงานและผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 89.04) และการแสดงออกถึงการให้การยอมรับของผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายให้ดูแลและช่วยเหลือเพื่อนครูในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 28.57) ผู้บริหารกล่าวชมเชยต่อหน้าเพื่อนครู (ร้อยละ 17.94) และผู้บริหารมิได้แสดงออกถึงการให้การยอมรับ (ร้อยละ 7.64)

การปฏิบัติตัวเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการปฏิบัติงาน พบว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งที่ทำปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พยายามประนีประนอมหรือให้การเจรจาต่อรองเพื่อเป็นการรอมชอมต่อกัน (ร้อยละ 61.46) และสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หลีกเลียงจากปัญหาโดยการถอนตัวออกหรือยอมรับการเก็บกดจากความขัดแย้งนั้น (ร้อยละ 23.59) มักยินยอมต่อคู่กรณีโดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ที่นั้นเหนือผลประโยชน์ตนเอง (ร้อยละ 18.94) และพยายามทุกวิถีทางให้คู่กรณียินยอมเพื่อที่จะให้ฝ่ายตนได้รับผลประโยชน์มากที่สุด (ร้อยละ 4.32)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน (ต่อ)

การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน		
• การแจ้งในที่ประชุมครู	257	85.38
• การแจ้งโดยวาจา	223	74.09
• หนังสือเวียน	204	67.77
• โทรศัพท์มือถือ	192	63.79
• แจ้งผ่านหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ	147	48.84
• การปิดประกาศ	65	21.59
• จดหมาย หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail)	11	3.65
อื่นๆ คือ		
• ประกาศผ่านเครื่องขยายเสียง	1	0.33

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน พบว่า การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การแจ้งในที่ประชุมครู (ร้อยละ 85.38) ส่วนการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันที่อยู่ในระดับมาก คือ การแจ้งโดยวาจา (ร้อยละ 74.09) หนังสือเวียน (ร้อยละ 67.77) โทรศัพท์มือถือ (ร้อยละ 63.79) ด้านการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันที่อยู่ในระดับน้อย คือ แจ้งผ่านหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ (ร้อยละ 48.84) และการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การปิดประกาศ (ร้อยละ 21.59) และจดหมายหรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail) (ร้อยละ 3.65)

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การจัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้แก่ครู		
• ไม่มีการจัดทำ	154	51.16
• มีการจัดทำ	147	48.84
ความคิดเห็นต่อระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับปฏิบัติงาน		
• ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน	145	48.17
• ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	140	46.51
• ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ สอดคล้องเหมาะสมกับพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	125	41.53
• ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ยากต่อการปฏิบัติจริง	20	6.64
• ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	19	6.31
อื่นๆ ได้แก่		
• ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไม่มีความชัดเจน	2	0.66
• เวลาเลิกเรียนไม่เหมาะสม (เสียงอันตรายน)	1	0.33

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบ
ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในโรงเรียน		
• การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นไปอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	158	52.49
• การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นมาตรฐานเดียวกัน	158	52.49
• การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีความยุติธรรม	115	38.21
• การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นไปด้วยความ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	96	31.89
• การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เคร่งครัดจนเกินไป ขาด ความยืดหยุ่น	18	5.98
อื่นๆ ได้แก่		
• มีการเลือกปฏิบัติ	4	1.32
• ไม่เสมอภาค	2	0.66

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

การจัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้แก่ครู พบว่า โรงเรียนไม่
มีการจัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้แก่ครู ร้อยละ 51.16 และโรงเรียนมีการ
จัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้แก่ครู ร้อยละ 48.84

ความคิดเห็นต่อระเบียบข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อ
ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่อยู่ในระดับน้อย คือ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อ
การปฏิบัติงาน (ร้อยละ 48.17) ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร
(ร้อยละ 46.51) และระเบียบข้อบังคับต่างๆ สอดคล้องเหมาะสมกับพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน
ภาคใต้ (ร้อยละ 41.53) ส่วนความคิดเห็นต่อระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ
ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ยากต่อการปฏิบัติจริง (ร้อยละ 6.64) และระเบียบข้อบังคับต่างๆ ไม่
สอดคล้องเหมาะสมกับพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ร้อยละ 6.31)

การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในโรงเรียน พบว่า ความเห็นต่อการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่อยู่ในระดับน้อย คือ การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นไปอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ (ร้อยละ 52.49) การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นมาตรฐานเดียวกัน (ร้อยละ 52.49) และความเห็นต่อการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีความยุติธรรม (ร้อยละ 38.21) การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (ร้อยละ 31.89) และการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เคร่งครัดจนเกินไป ขาดความยืดหยุ่น (ร้อยละ 5.98)

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน		
• สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	235	78.07
• มีความรู้สึกว่าใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร	68	22.59
• ไม่สามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมได้	25	8.31
• มีความสับสนระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	20	6.64
• ไม่มั่นใจว่าจะมีชีวิตส่วนตัวที่ดีหากยังทำงานอยู่ในหน้าที่นี้ต่อไป	9	2.99
การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน		
• สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม	202	67.11
• มีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน	138	45.85
• งานที่ทำมิได้ทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง	111	36.88
• ทุ่มเทให้งานมากจนเบียดบังเวลาส่วนตัว	60	19.93
• ชีวิตการงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง	49	16.28
ทัศนคติของครอบครัวต่อชีวิตการทำงานของข้าราชการครู		
• ครอบครัวมีความภาคภูมิใจในตัวข้าราชการครู	245	81.40
• ครอบครัวสนับสนุนให้ปฏิบัติงานต่อไป	233	77.41

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
• ครอบครัวมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้าราชการครู	140	46.51
• ครอบครัวต้องการให้ย้ายสถานที่ทำงานมาอยู่ใกล้บ้านพัก	64	21.26
• ครอบครัวให้ข้าราชการครูเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไปหรือไม่	48	15.95
• ครอบครัวต้องการให้ข้าราชการครูย้ายออกจากพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	19	6.31

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่อยู่ในระดับมาก คือ สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ร้อยละ 78.07) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่สามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมได้ (ร้อยละ 8.31) มีความสับสนระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ร้อยละ 6.64) ไม่มั่นใจว่าจะมีชีวิตส่วนตัวที่ดีหากยังทำงานอยู่ในพื้นที่นี้ต่อไป (ร้อยละ 2.99)

การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน พบว่า การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมาก คือ สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ 67.11) ส่วนการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ มีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน (ร้อยละ 45.85) และการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ งานที่ทำมิได้ทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง (ร้อยละ 36.88) ทุ่มเทให้งานมากจนเบียดบังเวลาส่วนตัว (ร้อยละ 19.93) และชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง (ร้อยละ 16.28)

ทัศนคติของครอบครัวต่อชีวิตการทำงาน พบว่า ทัศนคติของครอบครัวที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครอบครัวมีความภาคภูมิใจในตัวข้าราชการครู (ร้อยละ 81.40) ส่วนทัศนคติของครอบครัวที่อยู่ในระดับมาก คือ ครอบครัวสนับสนุนให้ปฏิบัติงานต่อไป (ร้อยละ 77.41) ด้านทัศนคติของครอบครัวที่อยู่ในระดับน้อย คือ ครอบครัวมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย (ร้อยละ 46.51) และทัศนคติของครอบครัวที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ครอบครัวให้เป็นผู้ตัดสินใจเองว่าจะปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไปหรือไม่ (ร้อยละ 15.95) ครอบครัวต้องการให้ย้ายออกจากพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ร้อยละ 6.31) และครอบครัวต้องการให้ลาออกจากงาน (ร้อยละ 0.66)

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การปฏิบัติงานกับความเครียดในการทำงาน		
• มีผลทำให้เกิดความเครียด	154	51.16
• ไม่มีผลทำให้เกิดความเครียด	147	48.84
	จำนวน (n = 154)	ร้อยละ
พฤติกรรมหรือความรู้สึกเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงาน		
• มีความรู้สึกวิตกกังวลต่อผลการปฏิบัติงาน	93	60.39
• มีความรู้สึกท้อแท้ ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน	77	50.00
• มีความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ	49	31.82
• มีความรู้สึกว่าเป็นคนเจ้าอารมณ์และหงุดหงิดง่าย	31	20.13
• มีความรู้สึกที่ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	20	12.99
• มีความรู้สึกที่เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	15	9.74
อื่นๆ คือ		
• มีทัศนคติไม่ดีต่อผู้บริหาร	2	0.66

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
สถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดระหว่างการปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่โรงเรียนได้จัดไว้ให้แก่ครู		
• ห้องอ่านหนังสือ/ หนังสือพิมพ์	182	60.47
• ห้องละหมาด, ห้องอ่านคัมภีร์อัล-กุรอาน	173	57.48
• สวนหย่อม	118	39.20
• ห้องคอมพิวเตอร์สำหรับอินเทอร์เน็ตและเกมคอมพิวเตอร์	108	35.88
• สนามกีฬา	88	29.24
• ห้องนั่งเล่น	42	13.95
• ห้องชมรายการโทรทัศน์ ดีวีดี วีซีดี วีดีโอ	39	12.96
• ห้องสวดมนต์ไหว้พระ	30	9.97
• ห้องฟังเพลง ร้องเพลง	21	6.98
อื่นๆ ได้แก่		
• ห้องสมุด	2	0.66
• สนามเด็กเล่น	1	0.33

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน จำแนกรายข้อ
ปรากฏผลดังนี้

การปฏิบัติงานกับความเครียดในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูเห็นว่าการ
ปฏิบัติงานมีผลทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ร้อยละ 51.16 และเห็นว่าการปฏิบัติงานไม่มี
ผลทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ร้อยละ 48.84

กรณีเกิดความเครียด **พฤติกรรมหรือความรู้สึกเมื่อเกิดความเครียด**จากการทำงาน
พบว่า พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่อยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกวิตกกังวลต่อผลการปฏิบัติงาน
(ร้อยละ 60.39) มีความรู้สึกท้อแท้ ส่วนพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ มี
ความรู้สึกว่าเป็นคนเจ้าอารมณ์และหงุดหงิดง่าย (ร้อยละ 20.13) มีความรู้สึกที่ใช้อารมณ์
มากกว่าเหตุผล (ร้อยละ 12.99) และมีความรู้สึกที่เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น
(ร้อยละ 9.74)

สถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่โรงเรียนได้จัดไว้ให้แก่ครู พบว่าสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดที่โรงเรียนได้จัดเตรียมให้อยู่ในระดับมาก คือ ห้องอ่านหนังสือ/ หนังสือพิมพ์ (ร้อยละ 60.47) ส่วนสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดที่โรงเรียนได้จัดเตรียมให้อยู่ในระดับน้อย คือ ห้องละหมาด, ห้องอ่านคัมภีร์อัล-กุรอาน (ร้อยละ 57.48) และสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดที่โรงเรียนได้จัดเตรียมให้อยู่ในระดับน้อยที่สุดสามลำดับ คือ ห้องชมรายการโทรทัศน์ ดีวีดี วีซีดี วิดีโอ (ร้อยละ 12.96) ห้องสวนมนต์ไหว้พระ (ร้อยละ 9.97) และห้องฟังเพลง ร้องเพลง (ร้อยละ 6.98)

**ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ
รับผิดชอบต่อสังคม**

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู		
• มีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู	270	89.70
• มีความรู้สึกมีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนเยาวชนเพื่อให้เป็นคนดีของสังคม	251	83.39
• มีความรู้สึกมีความสุขที่ได้มีส่วนช่วยเหลือชุมชน	201	66.78
• มีความรู้สึกว่าการทุ่มเทแรงกายแรงใจไม่บรรลุผลเท่าที่ควร	76	25.25
• มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับการดูแลจากชุมชน	20	6.64
อื่นๆ ได้แก่		
• ภูมิใจที่ทำงานที่บ้านเกิด	1	0.33
• มีความสุขเมื่อเยาวชนประสบผลสำเร็จ	1	0.33
ทัศนคติและการปฏิบัติตัวของผู้ปกครองและชุมชนต่อครู		
• ผู้ปกครองและชุมชนให้เกียรติและยอมรับในตัวข้าราชการครู	231	76.74
• ผู้ปกครองและชุมชนช่วยเหลือและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	209	69.44
• ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นในตัวข้าราชการครู	138	45.85
• ผู้ปกครองและชุมชนมีความศรัทธาในตัวข้าราชการครู	124	41.20
• ผู้ปกครองและชุมชนไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร	33	10.96
• ผู้ปกครองและชุมชนไม่ให้ความสำคัญต่อข้าราชการครู	14	4.65

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ
รับผิดชอบต่อสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
ชื่อเสียงของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน		
• ผู้บริหารและครูเป็นกันเองกับผู้ปกครอง	178	59.14
• กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	174	57.81
• กิจกรรมการเรียนการสอน	173	57.48
• กิจกรรมกีฬา	155	51.50
• กิจกรรมทางศาสนา	136	45.18
• การเผยแพร่วิทยากร	37	12.29
อื่นๆ ได้แก่		
• ให้อุปกรณ์การศึกษา	1	0.33
• สัมพันธ์ชุมชน	1	0.33

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน จำแนกรายข้อปรากฏผลดังนี้

ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู (ร้อยละ 89.70) มีความรู้สึกมีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนเยาวชนเพื่อให้เป็นคนดีของสังคม (ร้อยละ 83.39) ส่วนทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูที่อยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกมีความสุขที่ได้มีส่วนช่วยเหลือชุมชน (ร้อยละ 66.78) และทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ มีความรู้สึกว่าการทุ่มเทแรงกายแรงใจไม่บรรลุผลเท่าที่ควร (ร้อยละ 25.25) และมีความรู้สึกว่าไม่ได้รับการดูแลจากชุมชน (ร้อยละ 6.64)

ทัศนคติและการปฏิบัติตัวของผู้ปกครองและชุมชนต่อครู ทัศนคติและการปฏิบัติตัวของผู้ปกครองและชุมชนที่อยู่ในระดับในระดับมาก คือ ผู้ปกครองและชุมชนให้เกียรติและยอมรับในตัวข้าราชการครู (ร้อยละ 76.74) ผู้ปกครองและชุมชนช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับข้าราชการครูเป็นอย่างดี (ร้อยละ 69.44) และทัศนคติและการปฏิบัติตัวของผู้ปกครองและชุมชนที่อยู่ในระดับในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้ปกครองและชุมชนมีความศรัทธาในตัวข้าราชการครู (ร้อยละ 41.20) ผู้ปกครองและชุมชนไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร (ร้อยละ 10.96) และผู้ปกครองและชุมชนไม่ให้ความสำคัญต่อข้าราชการครู (ร้อยละ 4.65)

ชื่อเสียงของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ชื่อเสียงของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารและครูเป็นกันเองกับผู้ปกครอง (ร้อยละ 59.14) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ร้อยละ 57.81) กิจกรรมการเรียนการสอน (ร้อยละ 57.48) และชื่อเสียงของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การเผยแพร่วิทยากร (ร้อยละ 12.29)

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)

การบริการวิชาการ	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การบริการวิชาการแก่ชุมชน		
• มีการบริการวิชาการ	251	83.39
• ไม่มีการบริการวิชาการ	50	16.61
กรณีมีการบริการวิชาการ	จำนวน (n = 251)	ร้อยละ
แนวทางการบริการวิชาการแก่ชุมชน		
• จัดป้ายประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านต่างๆ แก่ชุมชน	168	66.93
• จัดนิทรรศการทางวิชาการในโรงเรียน	165	65.74
• โรงเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยาย ให้ความรู้แก่ชุมชน	111	44.22
• โรงเรียนเปิดการบรรยาย ฝึกอบรมให้กับชุมชนโดยคณะครู	61	24.30
อื่นๆ ได้แก่		
• แผ่นพับ สารประชาสัมพันธ์	2	0.80
• บริการสถานที่ในการอบรม	1	0.40
• เปิดโอกาสให้ศึกษาเพิ่มเติมในโรงเรียน	1	0.40
การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน		
• เข้าร่วม	289	96.01
• ไม่เข้าร่วม	12	3.99

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ
รับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)

การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน	จำนวน (n = 289)	ร้อยละ
กิจกรรมในชุมชนที่โรงเรียนเข้าร่วม		
• กิจกรรมทางศาสนา	251	86.85
• งานมงคลหรืองานรื่นเริงในชุมชน	233	80.62
• กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญ	230	79.58
• กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	199	68.86
• กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมชุมชน	152	52.60
• กิจกรรมทางการเมือง	91	31.49
อื่นๆ ได้แก่		
• กิจกรรมต่างๆ ที่ อบต. จัด	1	0.35
• กิจกรรมส่งเสริมทักษะกีฬา	1	0.35
• กีฬาสัมพันธ์ชุมชน	1	0.35
• กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	1	0.35
การร่วมมือกับชุมชน	จำนวน (n = 301)	ร้อยละ
การร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์		
• การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ	274	91.03
• การให้บริการด้านสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวก ต่างๆ	269	89.37
• การร่วมรณรงค์เนื่องในวันสำคัญต่างๆ	241	80.07
• การบริการวิชาการแก่ชุมชน	148	49.17
อื่นๆ ได้แก่		
• กิจกรรมลดขยะลดโลกร้อน	1	0.33
• บำเพ็ญประโยชน์ มัสยิด กุโบร์	1	0.33

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริการวิชาการ จำแนกรายข้อปรากฏผล ดังนี้

การบริการวิชาการแก่ชุมชน พบว่า โรงเรียนมีการบริการวิชาการแก่ชุมชน ร้อยละ 83.39 และโรงเรียนที่ไม่มีการบริการวิชาการแก่ชุมชน ร้อยละ 16.61

กรณีที่มีการบริการวิชาการ **แนวทางการบริการวิชาการแก่ชุมชน** พบว่า การบริการวิชาการที่โรงเรียนมีการปฏิบัติในระดับมาก คือ จัดป้ายประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านต่างๆ แก่ชุมชน (ร้อยละ 66.93) จัดนิทรรศการทางวิชาการในโรงเรียน (ร้อยละ 65.74) ส่วนการบริการวิชาการแก่ชุมชนที่โรงเรียนมีการปฏิบัติในระดับน้อย คือ โรงเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายฝึกอบรมให้ความรู้แก่ชุมชน (ร้อยละ 44.22) และการบริการวิชาการแก่ชุมชนที่โรงเรียนมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ โรงเรียนเปิดการบรรยาย ฝึกอบรมให้กับชุมชนโดยคณะครู (ร้อยละ 24.30)

กิจกรรมในชุมชนที่โรงเรียนเข้าร่วม พบว่า โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน ร้อยละ 96.01 และโรงเรียนที่ไม่ร่วมกิจกรรมในชุมชน ร้อยละ 3.99

การเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน พบว่า ในแต่ละปีการศึกษา กิจกรรมที่โรงเรียนเข้าร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ กิจกรรมทางศาสนา (ร้อยละ 86.85) และงานมงคลหรืองานรื่นเริงในชุมชน (ร้อยละ 80.62) ส่วนกิจกรรมที่โรงเรียนเข้าร่วมอยู่ในระดับมาก คือ กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญ (ร้อยละ 79.58) กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ (ร้อยละ 68.86) ด้านกิจกรรมที่โรงเรียนเข้าร่วมอยู่ในระดับน้อย คือ กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมชุมชน (ร้อยละ 52.60) และกิจกรรมที่โรงเรียนเข้าร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ กิจกรรมทางการเมือง (ร้อยละ 31.49)

การร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ พบว่า กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ที่โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นปฏิบัติที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ (ร้อยละ 91.03) การให้บริการด้านสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ (ร้อยละ 89.37) และการร่วมรณรงค์เนื่องในวันสำคัญต่างๆ (ร้อยละ 80.07) และกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ที่โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นปฏิบัติที่อยู่ในระดับน้อย คือ การบริการวิชาการแก่ชุมชน (ร้อยละ 49.17)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.4 อภิปรายผล

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

5.2. วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 12,788 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ.2551, สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: 19) จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 924 โรงเรียน

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบบสอบถามมีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครู เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทางไปรษณีย์ และรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

ศาสนา พบว่า ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม รองลงมานับถือศาสนาพุทธ

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 34 ปี รองลงมามีอายุระหว่าง 50 – 54 ปี

ภูมิลำเนาเดิม พบว่า ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมามีการศึกษาในระดับปริญญาโท

อายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 5 – 9 ปี รองลงมามีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี

ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบันระหว่าง 5 – 9 ปี

ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู คศ.2 รองลงมามีตำแหน่งเป็นครู คศ.1

วิทยฐานะ พบว่า ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะชำนาญการ รองลงมายังไม่ได้รับการแต่งตั้งวิทยฐานะ

เงินเดือนปัจจุบัน (ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเสี่ยงภัย หรือเงินเพิ่มอื่น ๆ) พบว่า ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 19,999 บาท รองลงมามีเงินเดือนระหว่าง 30,000 – 39,999 บาท

5.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาสมรรถนะ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน
6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- และ 8. ความรับผิดชอบต่อสังคม

5.3.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ส่วนความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ และเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่เหมาะสมกับค่าของความเสี่ยงในชีวิต ส่วนความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ สอดคล้องกับความต้องการ เพียงพอกับความต้องการ และไม่เพียงพอกับความต้องการ

ความเพียงพอของเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ต่อการดำรงชีพในแต่ละเดือน ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ

ทั้งนี้ ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการได้รับความช่วยเหลืออยู่ในระดับมากคือ ภาระด้านค่าเดินทาง ส่วนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการได้รับความช่วยเหลืออยู่ในระดับน้อยคือค่าเลี้ยงดูและค่าการศึกษานูตร ค่าสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน ค่าเช่าบ้าน และค่าน้ำ ค่าไฟ และภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการได้รับความช่วยเหลืออยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ค่าอาหาร

สิ่งที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมากคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ ส่วนสิ่งที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงาน และสิ่งที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม และการได้รับการนิเทศงานที่ดีและถูกต้อง

การจ่ายค่าเสียงภัยที่ตรงเวลาทุกเดือน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ได้รับค่าเสียงภัยในแต่ละเดือนตรงเวลา

การจ่ายค่าเสียงภัยล่าช้าในช่วงเปลี่ยนปีงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ในช่วงเปลี่ยนปีงบประมาณ ข้าราชการครูได้รับค่าเสียงภัยตามปกติเพียงร้อยละ 16.94 และข้าราชการครูที่ได้รับค่าเสียงภัยล่าช้า 3 เดือนขึ้นไป รวมแล้วคิดเป็น ร้อยละ 75.72

5.3.2.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ห้องเรียนสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสม และอากาศถ่ายเทสะดวก และลักษณะสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ปราศจากเสียงรบกวน และอุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน

สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ มีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่น และมีป้ายประกาศป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญ ป้ายบอกอาคารชัดเจน ส่วนลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ มีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจ และมีมุมพักผ่อนทั้งในและนอกอาคารเรียน และลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ มีห้องหลบภัยเมื่อเกิด

สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของครูไม่เพียงพอ

กรณีที่ไม่เพียงพอ **สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการให้จัดหาเพิ่มเติม** ผลการวิจัยพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการให้จัดหาเพิ่มเติมอยู่ในระดับมาก คือ ของจริง ของตัวอย่าง หุ่นจำลอง และวัสดุฉายและเครื่องฉาย ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการให้จัดหาเพิ่มเติมอยู่ในระดับน้อย คือ โรงยิม สนามกีฬา ห้องปฏิบัติการทางภาษา เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ เครื่องบันทึกเสียง เครื่องเล่นวิดีโอ วีซีดี ดีวีดี เครื่องขยายเสียง และเพิ่มปริมาณหนังสือในห้องสมุด

สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (นอกเหนืองานสอน) ผลการวิจัยพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับน้อย คือ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว ตู้หนังสือ ตู้เก็บเอกสาร ตู้นิรภัย และเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ อินเทอร์เน็ต พัดลม และเครื่องพิมพ์ (Printer)

มาตรการการรักษาความปลอดภัยที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียนอยู่ในระดับมาก คือ มีการตรวจเส้นทางก่อนที่ครูจะเดินทางในช่วงเช้าและเย็น การวางกำลังตามจุดล่อแหลม ส่วนมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดชุดลาดตระเวนตลอดเส้นทาง และมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การจัดชุดคุ้มครองตลอดการเดินทางโดยการจัดรถนำ ห่วง-ท้าย ขบวน และการจัดรถรับ-ส่งครูโดยเฉพาะ

มาตรการการรักษาความปลอดภัยที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียน มาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างหรือซ่อมแซมรั้วโรงเรียนให้มีความแข็งแรง ปลอดภัย ส่วนมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่ามีความปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดชุดคุ้มครองรักษาความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน การจัดระเบียบการเข้า-ออกภายใน

โรงเรียน การติดตั้งกล่องวงจรปิดตลอด 24 ชั่วโมง และมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกที่มีความปลอดภัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การจัดเตรียมหน่วยเคลื่อนที่เร็วเพื่อเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุร้าย การใช้วิทยุสื่อสารระหว่างครูกับชุดคุ้มครองครู และการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงให้เพียงพอ

มาตรการการรักษาความปลอดภัยที่สามารถทำให้ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูรู้สึกปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า มาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่สามารถทำให้ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูรู้สึกปลอดภัยอยู่ในระดับมาก คือ การซ่อมแซมบ้านพักครูให้มีความแข็งแรง ปลอดภัย ส่วนมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่สามารถทำให้ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูรู้สึกปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย คือ การเพิ่มแสงสว่างในเวลากลางคืน การจัดชุดคุ้มครองรักษาความปลอดภัยในเวลากลางคืน และการติดตั้งกล่องวงจรปิดตลอด 24 ชั่วโมง และมาตรการการรักษาความปลอดภัยครูที่สามารถทำให้ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูรู้สึกปลอดภัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การติดตั้งระบบเตือนภัยให้ชุมชนรอบโรงเรียนรับรู้เมื่อเกิดเหตุร้ายการจัดเตรียมหน่วยเคลื่อนที่เร็ว เพื่อเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุร้าย การติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงให้เพียงพอ

5.3.2.3 การพัฒนาสมรรถนะ

การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

เมื่อพิจารณา **จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม** ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพรวม 20-29 ชั่วโมง รองลงมาเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพรวม 10-19 ชั่วโมง

ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผลของการเข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนผลของการเข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลอยู่ในระดับมาก คือ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลของการเข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลอยู่ในระดับน้อย คือ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลของการเข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน

ความต้องการได้รับฝึกอบรมในแต่ละปีการศึกษา ในแต่ละปีการศึกษา เรื่องที่ต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก คือ การทำสื่อการสอนและนวัตกรรม และเทคนิคการสอนใหม่ๆ ส่วนเรื่องที่ต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน และเรื่องที่ต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การทำผลงานทางวิชาการ การทำแผนการสอน และการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

ลักษณะงานสอนที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ตรงกับงานสอนในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย คือ สอนตรงตามความถนัดและความสนใจ สอนตรงตามวิชาเอก/โท และชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนลักษณะงานที่ตรงกับงานสอนในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยมาก คือ สอนไม่ตรงตามวิชาเอก/โท ชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นไปตามเกณฑ์ และสอนไม่ตรงตามความถนัดและความสนใจ

ลักษณะงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (นอกเหนืองานสอน) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย (นอกเหนืองานสอน) ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ประกอบไปด้วยงานย่อยหลายๆ งานเข้าด้วยกัน ส่วนลักษณะงานที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย คือ งานที่ต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน งานจึงจะสำเร็จ และลักษณะงานที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ งานที่ต้องใช้เทคโนโลยีหรือสิ่งอำนวยความสะดวกหลายชนิดจึงจะสำเร็จ ต้องทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำอยู่เสมอ งานที่ทำให้ต้องเสี่ยงภัยอยู่ตลอดเวลา

การพัฒนาตนเองที่เกิดจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาสมรรถนะอันเกิดจากการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก คือ มีทักษะในการทำงานหลากหลายขึ้น ทำงานได้เต็มความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ส่วนผลการพัฒนาสมรรถนะอันเกิดจากการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากขึ้น

การเปิดโอกาสของผู้บริหารให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

กรณีที่ผู้บริหารเปิดโอกาส **วิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อเปิดโอกาสให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ** ผลการวิจัยพบว่า วิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การให้ความไว้วางใจอย่างเต็มที่ การให้อิสระในการสร้างสรรค์ผลงาน การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และการให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ส่วนวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ การมอบหมายงานที่มีความท้าทายสูง

การให้ความอิสระในการทำงานแก่ครู ผลการวิจัยพบว่า แนวทางที่ผู้บริหาร/ หัวหน้างาน ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้ทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ และการเปิดโอกาสให้มีอิสระและเสรีภาพในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยม ส่วนแนวทางที่ผู้บริหาร/ หัวหน้างาน ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยม และแนวทางที่ผู้บริหาร/ หัวหน้างาน ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะกำหนดวิธีการทำงานแบบใด และสำเร็จเมื่อใด

5.3.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ทัศนคติในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ชอบที่จะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน ส่วนทัศนคติในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆ ให้สำเร็จ และทัศนคติในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ชอบลองทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ และเมื่อทำงานใดๆ เสร็จแล้ว ต้องการงานที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ด้านตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การได้รับการแต่งตั้งวิทยฐานะ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร

การรับรู้เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน

รายละเอียดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์การพิจารณาที่นำมาใช้ในระดับมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และคุณภาพของงาน ส่วนเกณฑ์การพิจารณาที่นำมาใช้ในระดับมาก คือ การอุทิศเวลาให้กับงาน ปริมาณงาน และความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ด้านเกณฑ์การพิจารณาที่นำมาใช้ในระดับน้อย คือ ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การพิจารณาที่นำมาใช้ในระดับน้อยที่สุด คือ ผลงานที่เป็นงานใหม่และใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และลักษณะงานที่ทำให้เสี่ยงภัยต่อชีวิต

การแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครู ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า **วิธีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน** ที่โรงเรียนใช้อยู่ในระดับมาก คือ แจ้งในที่ประชุมครู ส่วนวิธีการที่โรงเรียนใช้อยู่ในระดับน้อยมาก คือ หนังสือคู่มือครู ปัดประกาศ และจดหมาย/ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail)

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปตามเกณฑ์พิจารณา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่

ทัศนคติต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีโอกาสเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ส่วนทัศนคติต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดโอกาสและความเสมอภาคที่จะได้รับการ มีโอกาสเท่าเทียมกับข้าราชการสังกัดอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน มีโอกาสมากกว่าข้าราชการสังกัดอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับมาก คือ สามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าจะเกษียณอายุ ส่วนความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ จะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ท่านมีความมั่นคงในงาน และความคิดเห็นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ มีความมั่นคงในงานแม้ว่าท่านจะมีได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ความมั่นคงในงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารมากกว่าผลงาน และสับสนเสี่ยงต่อการให้ออกจากงาน

5.3.2.5 การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีเหตุผล ส่วนการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค และผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในระดับน้อยมาก คือ ผู้บริหารโรงเรียนยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและไม่เลือกปฏิบัติ และบริหารโรงเรียนปล่อยปละไปตามความต้องการของบุคลากร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมองเป้าหมายในการทำงานเป็นหลัก เพื่อนร่วมงานปราศจากความขัดแย้งกันในเรื่องส่วนตัว และเพื่อนร่วมงานไม่สนใจในเรื่องของคนอื่น

การให้การยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร การแสดงออกถึงการให้การยอมรับของผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ร่วมงานและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่วนการแสดงออกถึงการให้การยอมรับของผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ ผู้ร่วมงานมักเข้ามาขอให้ท่านช่วยเหลือเรื่องการปฏิบัติงาน และการแสดงออกถึงการให้การยอมรับของผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายให้ดูแลและช่วยเหลือเพื่อนครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกล่าวชมเชยต่อหน้าเพื่อนครู และผู้บริหารมิได้แสดงออกถึงการให้การยอมรับ

การปฏิบัติตัวเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการปฏิบัติงาน สิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ พยายามประนีประนอมหรือใช้การเจรจาต่อรองเพื่อเป็นการรวมขอมต่อกัน และสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หลีกเลียงจากปัญหาโดยการถอนตัวออกหรือยอมรับการเก็บกดจากความขัดแย้งนั้น มักยินยอมต่อคู่กรณีโดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้นั้นเหนือผลประโยชน์ตนเอง และพยายามทุกวิถีทางให้คู่กรณียินยอมเพื่อที่จะให้ฝ่ายตนได้รับผลประโยชน์มากที่สุด

การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การแจ้งในที่ประชุมครู ส่วนการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันที่อยู่ในระดับมาก คือ การแจ้งโดยวาจา หนังสือเวียน โทรศัพท์มือถือ ด้านการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันที่อยู่ในระดับน้อย คือ แจ้งผ่านหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ และการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การปิดประกาศ และจดหมาย หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail)

5.3.2.6 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การจัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้แก่ครู ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนไม่มีการจัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ครูทุกคน และโรงเรียนมีการจัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ครูทุกคน

ความคิดเห็นต่อระเบียบข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นต่อระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่อยู่ในระดับน้อย คือ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร และระเบียบข้อบังคับต่างๆ สอดคล้องเหมาะสมกับพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนความคิดเห็นต่อระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ยากต่อการปฏิบัติจริง และระเบียบข้อบังคับต่างๆ ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นต่อการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่อยู่ในระดับน้อย คือ การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นไปอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นมาตรฐานเดียวกัน และความคิดเห็นต่อการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีความยุติธรรม การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เกรงครัดจนเกินไป ขาดความยืดหยุ่น

5.3.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่อยู่ในระดับมาก คือ สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ไม่สามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมได้ มีความสับสนระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มั่นใจว่าจะมีชีวิตส่วนตัวที่ดีหากยังทำงานอยู่ในหน้าพื่นนี้ต่อไป

การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การแบ่งเวลาในการใช้ส่วนตัวกับชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมาก คือ สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม ส่วนการแบ่งเวลาในการใช้ส่วนตัวกับชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ มีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน และการแบ่งเวลาในการใช้ส่วนตัวกับชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ งานที่ทำมิได้ทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง ทุ่มเทให้งานมากจนเบียดบังเวลาส่วนตัว และชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง

ทัศนคติของครอบครัวต่อชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของครอบครัวที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครอบครัวมีความภาคภูมิใจในตัวข้าราชการครู ส่วนทัศนคติของครอบครัวที่อยู่ในระดับมาก คือ ครอบครัวสนับสนุนให้ปฏิบัติงานต่อไป ด้านทัศนคติของครอบครัวที่อยู่ในระดับน้อย คือ ครอบครัวมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย และทัศนคติของครอบครัวที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ครอบครัวให้เป็นผู้ตัดสินใจเองว่าจะปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไปหรือไม่ ครอบครัวต้องการให้ย้ายออกจากพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และครอบครัวต้องการให้ลาออกจากงาน

ความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่การปฏิบัติงานมีผลทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

กรณีเกิดความเครียด **พฤติกรรมหรือความรู้สึกของข้าราชการครูเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่อยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกวิตกกังวลต่อผลการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกท้อแท้ ส่วนพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ มีความรู้สึกว่าตนเป็นคนเจ้าอารมณ์และหงุดหงิดง่าย มีความรู้สึกว่าใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล และมีความรู้สึกว่าเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

สถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่โรงเรียนได้จัดไว้ให้แก่ครู ผลการวิจัยพบว่าสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดที่โรงเรียนได้จัดเตรียมให้อยู่ในระดับมาก คือ ห้องอ่านหนังสือ/ หนังสือพิมพ์ ส่วนสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดที่โรงเรียนได้จัดเตรียมให้อยู่ในระดับน้อย คือ ห้องละหมาด, ห้องอ่านคัมภีร์อัล-กุรอาน และสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดที่โรงเรียนได้จัดเตรียมให้อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ห้องชมรายการโทรทัศน์ ดีวีดี วีซีดี วิดีโอ ห้องสวดมนต์ไหว้พระ และห้องฟังเพลง ร้องเพลง

5.3.2.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม

ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู มีความรู้สึกมีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนเยาวชนเพื่อให้เป็นคนดีของสังคม ส่วนทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูที่อยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกมีความสุขที่ได้มีส่วนช่วยเหลือชุมชน และทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ มีความรู้สึกว่าการทุ่มเทแรงกายแรงใจไม่บรรลุผลเท่าที่ควร และมีความรู้สึกว่าได้ไม่ได้รับการดูแลจากชุมชน

ทัศนคติและการปฏิบัติตัวของผู้ปกครองและชุมชนต่อครู ทัศนคติและการปฏิบัติตัวของผู้ปกครองและชุมชนที่อยู่ในระดับในระดับมาก คือ ผู้ปกครองและชุมชนให้เกียรติและยอมรับในตัวข้าราชการครู ผู้ปกครองและชุมชนช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับข้าราชการครูเป็นอย่างดี และทัศนคติและการปฏิบัติตัวของผู้ปกครองและชุมชนที่อยู่ในระดับในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้ปกครองและชุมชนมีความศรัทธาในตัวข้าราชการครู ผู้ปกครองและชุมชนไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร และผู้ปกครองและชุมชนไม่ให้ความสำคัญต่อข้าราชการครู

ชื่อเสียงของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ผลการวิจัยพบว่าชื่อเสียงของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารและครูเป็นกันเองกับผู้ปกครอง กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน และชื่อเสียงของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การเผยแพร่วิทยากร

การบริการวิชาการแก่ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนมีการบริการวิชาการแก่ชุมชน

กรณีที่มีการบริการวิชาการ **แนวทางการบริการวิชาการแก่ชุมชน** ผลการวิจัยพบว่า การบริการวิชาการแก่ชุมชนที่โรงเรียนมีการปฏิบัติในระดับมาก คือ จัดป้ายประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านต่างๆ แก่ชุมชน จัดนิทรรศการทางวิชาการในโรงเรียน ส่วนการบริการวิชาการแก่ชุมชนที่โรงเรียนมีการปฏิบัติในระดับน้อย คือ โรงเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยาย ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ชุมชน และการบริการวิชาการแก่ชุมชนที่โรงเรียนมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด คือ โรงเรียนเปิดการบรรยาย ฝึกอบรมให้กับชุมชนโดยคณะครู

กิจกรรมในชุมชนที่โรงเรียนเข้าร่วม ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน

การเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ในแต่ละปีการศึกษา กิจกรรมที่โรงเรียนเข้าร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ กิจกรรมทางศาสนา และงานมงคลหรืองานรื่นเริงในชุมชน ส่วนกิจกรรมที่โรงเรียนเข้าร่วมอยู่ในระดับมาก คือ กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ด้านกิจกรรมที่โรงเรียนเข้าร่วมอยู่ในระดับน้อย คือ กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมชุมชน และกิจกรรมที่โรงเรียนเข้าร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ กิจกรรมทางการเมือง

การร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ที่โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นปฏิบัติที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ การให้บริการด้านสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ และการร่วมรณรงค์เนื่องในวันสำคัญต่างๆ และกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ที่โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นปฏิบัติที่อยู่ในระดับน้อย คือ การบริการวิชาการแก่ชุมชน

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีข้อค้นพบประการสำคัญดังที่กล่าวในตอนสรุปผลการวิจัยและมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

5.4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

5.4.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า เงินเดือน (ไม่รวมค่าเสี่ยงภัย สวัสดิการ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ) ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ สอดคล้องกับสภาพหนี้สินครูทั่วประเทศ ซึ่งมียอดหนี้สินสูงถึง 1 แสนล้านล้านบาท (สำนักข่าวไทย, 2553: ออนไลน์) ทำให้ข้าราชการครูต้องนำเงินเดือนส่วนหนึ่งไปสำหรับการจ่ายหนี้สิน ส่งผลให้เงินเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า หากนับเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ข้าราชการครูเห็นว่าเพียงพอต่อการดำรงชีพในแต่ละเดือน (ร้อยละ 56.81) มากกว่าที่เห็นว่าไม่เพียงพอ (ร้อยละ 43.19) ทั้งนี้ ส่วนที่เห็นว่าเพียงพอ นั้น อาจเป็นเพราะได้รับเงินเพิ่มในส่วนเงินวิทยฐานะ ส่วนที่เห็นว่าไม่เพียงพอ นั้นอาจจะไม่ได้รับ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าร้อยละพบว่า สอดคล้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่พบว่า มีข้าราชการครูได้รับวิทยฐานะชำนาญการ ร้อยละ 50.50 และชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 4.32 ขณะที่ข้าราชการครูที่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งวิทยฐานะ ร้อยละ 45.18 ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าร้อยละของข้าราชการครูที่ตอบว่าเพียงพอกับข้าราชการครูที่ได้รับวิทยฐานะใกล้เคียงกัน รวมถึงค่าร้อยละของข้าราชการครูที่ตอบว่าไม่เพียงพอกับข้าราชการครูที่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งวิทยฐานะก็ใกล้เคียงกันเช่นเดียวกัน

5.4.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า สวัสดิการไม่เหมาะสมกับค่าของความเสี่ยงในชีวิต ทั้งนี้เนื่องจาก เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพครูโดยตรง นับตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2547 ถึง 18 พฤศจิกายน พ.ศ.2551 มีข้าราชการครูเสียชีวิต 127 ราย บาดเจ็บ 136 ราย และทรัพย์สินเสียหาย 41 ราย (ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: ออนไลน์) ทั้งนี้ ปัจจุบันข้าราชการครูได้รับเงินเสี่ยงภัยเดือนละ 2,500 บาท (ศูนย์ข่าวสถาบันอิศรา, 2554: ออนไลน์) ซึ่งข้าราชการครูมีความเห็นว่าไม่เหมาะสมกับค่าความเสี่ยงในชีวิต จึงมีการเรียกร้องให้มีการเพิ่มค่าเสี่ยงภัย สอดคล้องกับการประชุมตัวแทนครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 100 คน ณ โรงแรมซี เอส จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 8 เมษายน พ.ศ.2554 โดยมีนายบุญสม ทองศรีพราย ประธานสมาพันธ์ครูชายแดนใต้เป็นประธานการประชุม ได้มีการเรียกร้องเงินเสี่ยงภัยเพิ่มเป็นจำนวนเงิน เดือนละ 3,500 บาท เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานและเตรียมพร้อมพัฒนาการศึกษาเพื่อมุ่งสู่คุณภาพและครูปลอดภัย (สำนักข่าวไทยมุสลิม, 2554: ออนไลน์)

5.4.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ในช่วงเปลี่ยนปีงบประมาณ ข้าราชการครูได้รับค่าเสี่ยงภัยตามปกติเพียงร้อยละ 16.94 ทั้งนี้ มีข้าราชการครูได้รับค่าเสี่ยงภัย ค่าซ้ำ 3 เดือนขึ้นไป รวมแล้วคิดเป็น ร้อยละ 75.72 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหาร งบประมาณที่ล่าช้าหรืออาจเป็นเพราะเหตุผลจำเป็นอย่างอื่น จึงส่งผลให้เกิดการ “ตกเบิก” ทั้งนี้ความ ไม่แน่นอนในการได้รับเงินค่าเสี่ยงภัย ทั้งที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ และถือว่าเป็นข้าราชการที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตสูง อาจจะทำให้กระทบขวัญกำลังใจ ของข้าราชการครูได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อข้าราชการครูได้รับเงินเสี่ยงภัยแล้ว จะได้รับเงินที่ตกเบิกที่ ค้างจ่ายทั้งหมดด้วย

5.4.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

5.4.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของ ครูไม่เพียงพอ และพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการให้จัดหาเพิ่มเติมอยู่ในระดับมาก คือ ของจริง ของตัวอย่าง หุ่นจำลอง และวัสดุฉายและเครื่องฉาย ทั้งนี้เป็นเพราะครูต้องจัดการเรียนที่ การสอนที่หลากหลายตามแนวทางของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 จึงมี ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสอน โดยเฉพาะสื่อการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อีกทั้งหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ยังมีนโยบายให้สถานศึกษา จัดให้มีสื่อการเรียนรู้ อย่าง เพียงพอ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 22)

นอกจากนี้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ได้ให้แนวดำเนินการแก่ สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุป ได้ดังนี้ จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ และให้เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่มี คุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการ เรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 22)

5.4.2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า มาตรการการรักษาความปลอดภัยระหว่าง การเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียนที่ทำให้รู้สึกมีความปลอดภัยในระหว่างการเดินทางมากที่สุดคือ การตรวจเส้นทางก่อนที่ครูจะเดินทางในช่วงเช้าและเย็น ทั้งนี้เนื่องจากผู้ก่อความไม่สงบมักชอบ ทำร้ายครูในระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียน รวมถึงมักใช้อาวุธระเบิดชนิดแสวง เครื่องฝังใต้พื้นถนนอีกด้วย การตรวจเส้นทางก่อนที่ครูจะเดินทางในช่วงเช้าและเย็นจะทำให้ ข้าราชการครูรู้สึกมีความปลอดภัยในระหว่างการเดินทางมากขึ้น

ทั้งนี้ ข้าราชการครูไม่ต้องการการกักกันจากกองกำลังชุดรักษาความปลอดภัยครู โดยข้าราชการครูมีความกังวลว่าจะเป็นการเพิ่มความเครียดมากขึ้นในกรณีที่ผู้ก่อความไม่สงบมุ่งเป้าโจมตีชุดรักษาความปลอดภัยครู และอาจเป็นการดึงดูดความสนใจจากกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบโดยใช่เหตุ รวมถึงมีความเห็นว่าข้าราชการครูมิใช่เป้าหมายโดยตรงของผู้ก่อความไม่สงบอีกด้วย (ฮิวแมน ไรท์ วอทช์, 2554: ออนไลน์)

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า หนึ่งในมาตรการการรักษาความปลอดภัยที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกที่มีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียน คือ การจัดชุดคุ้มครองครูรักษาความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน และหนึ่งในมาตรการรักษาความปลอดภัยที่สามารถทำให้ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูรู้สึกปลอดภัย คือ การจัดชุดคุ้มครองครูรักษาความปลอดภัยในเวลากลางคืน

จากผลการวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่าข้าราชการครูไม่ต้องการการกักกันจากกองกำลังชุดรักษาความปลอดภัยครูระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียน แต่จะต้องการการกักกันจากกองกำลังชุดรักษาความปลอดภัยครูในระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียน และต้องการการกักกันจากกองกำลังชุดรักษาความปลอดภัยครูเมื่ออาศัยอยู่ในบ้านพักครู

5.4.3 การพัฒนาสมรรถนะ

5.4.3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ข้าราชการครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูได้ปฏิบัติตามเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรฐานที่ 8 ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความว่า ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนตามที่คุรุสภากำหนด (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2548: ออนไลน์) ซึ่งตรงกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 12 ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความว่า มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับจรรยาบรรณครู ข้อที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทาง วิทยาการ เศรษฐกิจสังคมและการเมืองอยู่เสมอ

จากผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ซึ่งข้าราชการครูมีความเห็นว่าการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพทำให้เพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

5.4.3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ในแต่ละปีการศึกษา เรื่องที่ต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก คือ การทำสื่อการสอนและนวัตกรรม และเทคนิคการสอนใหม่ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้ให้ความสำคัญต่อสื่อมากเพราะสื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะต้องเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการ และลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน รวมถึงต้องจัดหาสื่อการเรียนรู้ โดยจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุงสื่อให้สื่ออย่างมีคุณภาพจากสื่อต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริม และสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 22) ทำให้ข้าราชการครูมีความกระตือรือร้นต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ส่วนเทคนิคการสอนใหม่ๆ นั้น ได้กำหนดไว้ในเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้าราชการครูจึงมีความกระตือรือร้นต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

5.4.3.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะงานที่ตรงกับงานสอนในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย คือ สอนตรงตามความถนัดและความสนใจ สอนตรงตามวิชาเอก/โท และชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์ เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพของมาตรฐานที่ 8 ตัวบ่งชี้ที่ 1 (ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสม) จะพบว่าลักษณะงานสอนที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ “พอใช้” เท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดแคลนอัตรากำลังครู เนื่องจากอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ของทุกเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ควรมีครูประจำการทั้งสิ้น 15,061 คน ขณะที่สภาพอัตรากำลังครูสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีจริงกลับมีเพียง 12,788 คน (สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2552: 19) ขาดอัตราครูถึง 2,273 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09 จึงทำให้ครูจำเป็นต้องมีการสอนในรายวิชาที่ไม่ตรงตามวิชาเอก/โท หรือความถนัดของตน เพื่อทดแทนกำลังที่ขาดให้สามารถสอนได้ครบตามหลักสูตร

ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการครู คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน หากข้าราชการครูสอนไม่ตรงตามความถนัดความสนใจ หรือสอนไม่ตรงตามวิชาเอก/โท รวมถึงชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นไปตามเกณฑ์ก็อาจส่งผลด้านลบต่อผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมของนักเรียนได้ และหากเป็นเช่นนั้นก็จะส่งผลให้ข้าราชการครูรู้สึกล้มเหลวในชีวิตการทำงานได้

5.4.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

5.4.4.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าข้าราชการทราบเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียน ร้อยละ 51.50 และไม่ทราบ ร้อยละ 48.50 จะเห็นได้ว่า แม้มีจำนวนข้าราชการครูทราบเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนมากกว่าผู้ที่ไม่ทราบ แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า โรงเรียนไม่มีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครู ร้อยละ 55.81 และมีการแจ้งแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูเพียงร้อยละ 44.19 และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า โรงเรียนไม่มีการจัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้แก่ครู ร้อยละ 51.16 และมีการจัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้แก่ครู ร้อยละ 48.84

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการครูไม่แน่ใจว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนหรือไม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนแต่เพียงผู้เดียว มิได้ดำเนินการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปแบบคณะกรรมการ เมื่อข้าราชการครูมิได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อาจส่งผลให้ข้าราชการครูมีความกังวลในเรื่องความโปร่งใสของการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การที่ข้าราชการครูไม่แน่ใจว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนหรือไม่นั้น อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของครูลดลง เพราะในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่การได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าอีกด้วย เมื่อบุคคลมีความมุ่งหวังว่าตนเองจะก้าวหน้า ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่หากมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน

5.4.5 การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

5.4.5.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงาน ข้าราชการครูจะพยายามประนีประนอมหรือใช้การเจรจาต่อรองเพื่อเป็นการรอมชอมต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม จึงไม่นิยมแก้ปัญหาแบบเผชิญหน้าหรือหลีกเลี่ยงปัญหา การประนีประนอม (Compromising) เป็นวิธีการที่แต่ละฝ่ายต่างยินยอมที่จะเสียบางส่วนของตนต้องการ ทำนองเสียกันคนละส่วนเพื่อเป็นการรอมชอมต่อกัน ในการประนีประนอมจึงไม่มีผู้ชนะหรือผู้แพ้ อย่างชัดเจน เป็นการปันส่วนสิ่งทีก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างเท่าเทียมกัน โดยยอมรับว่าข้อยุติที่ได้ไม่อาจสร้างความพอใจแก่ทั้งสองฝ่ายได้อย่างเต็มที่ตามที่ต้องการ (Robbins, 2001: 138)

นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบว่า เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ก็อาจส่งผลให้ข้าราชการครูพยายามประนีประนอมหรือใช้การเจรจาต่อรองเพื่อเป็นการรวมข้อมต่อกันเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มั่นคงต่อไป

5.4.6 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นไปอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ และการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์ รวมถึง ผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีเหตุผล เสมอภาค และมีความยุติธรรมในการบริหารงาน

การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นไปอย่างเสมอภาคจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังที่ Walton (1975: 12) ได้ให้แนวคิดในเรื่องของสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานว่าความเสมอภาค (Equity) การมีสิทธิเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ทุกเรื่องในองค์การเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้

5.4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

5.4.7.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานมีผลทำให้ข้าราชการครูเกิดความเครียดในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูมีภาระงานมากและมีความรับผิดชอบสูงจึงส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความเครียดในการทำงาน ทั้งนี้ความเครียดที่มากเกินไปจะเป็นผลเสียต่อร่างกาย และจิตใจ เกิดความไม่สบายใจทำให้เกิดอาการต่างๆ ทำให้ปรับตัวไม่ได้ แก้ไขปัญหาได้ต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริง (คลีนิกจิต-ประสาท, 2554: ออนไลน์) ซึ่งจะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูด้วย นอกจากนี้ จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครูมีความเห็นว่ามีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนอยู่ในระดับน้อยเท่านั้น อีกทั้งครอบครัวยังมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้าราชการครูอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าข้าราชการครูจะเกิดความเครียดในการทำงาน แต่ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงครอบครัวมีความภาคภูมิใจในตัวข้าราชการครู และสนับสนุนให้ปฏิบัติงานต่อไป

5.4.7.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า สถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดที่โรงเรียนได้จัดเตรียมให้อยู่ในระดับน้อย คือ ห้องละหมาด, ห้องอ่านคัมภีร์อัล-กุรอาน และสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดที่โรงเรียนได้จัดเตรียมให้อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ห้องชมรายการโทรทัศน์ ดีวีดี วีซีดี วิดีโอ ห้องสวนมนต์ ใหว์พระ และห้องฟังเพลง ร้องเพลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดงบประมาณหรือสถานที่ไม่เอื้ออำนวย จึงไม่สามารถจัดสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดแก่ครูอย่างหลากหลายได้ และเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ผลการวิจัยพบว่า ยังมีสถานที่ที่อาจเป็นสถานที่ผ่อนคลายความเครียดของข้าราชการครูได้ด้วย ได้แก่ ต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่น และส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจ

5.4.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม

5.4.8.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า โรงเรียนมีการบริการวิชาการแก่ชุมชน ในปีการศึกษาที่ผ่านมาโรงเรียนมีการบริการวิชาการแก่ชุมชนโดยจัดป้ายประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านต่างๆ แก่ชุมชน ทั้งนี้เนื่องจาก เกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา เกณฑ์การพิจารณาที่ 2 ความว่า สถานศึกษามีกิจกรรมการให้บริการชุมชนอย่างเหมาะสม ซึ่งตรงกับ มาตรฐานการศึกษาที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการและองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิถีการเรียนรู้ในชุมชน ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความว่า เป็นแหล่งวิทยากรในการแสวงหาความรู้และบริการชุมชน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2548: ออนไลน์)

5.4.8.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ชื่อเสียงของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การเผยแพร่วิทยากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรวมถึงโรงเรียนไม่มีความพร้อมในการเป็นแหล่งเผยแพร่วิทยากรแก่ชุมชน จึงมีการดำเนินการเพียงแค่จัดนิทรรศการทางวิชาการในโรงเรียน และจัดป้ายประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านต่างๆ แก่ชุมชนอยู่ในระดับมาก ขณะที่การเผยแพร่วิทยากรโดยโรงเรียนเปิดการบรรยาย ฝึกอบรมให้กับชุมชนโดยคณะครูอยู่ในระดับน้อยที่สุดเท่านั้น (ตารางที่ 4.20) ทั้งนี้การเผยแพร่วิทยากรแก่ชุมชน ตรงกับมาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 สถานศึกษามีกิจกรรมการให้บริการชุมชนอย่างเหมาะสม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2548: ออนไลน์)

5.5 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังต่อไปนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

5.5.1.1 ด้านสวัสดิการไม่เหมาะสมกับค่าของความเสี่ยงในชีวิตนั้น ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรประสานกับภาครัฐเพื่อเพิ่มเงินเสี่ยงภัยแก่ข้าราชการครูเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และ/ หรือจ่ายเงินเพิ่มพิเศษเพื่อการสู้รบแก่ครูทุกคน ซึ่งปัจจุบันได้รับเฉพาะบุคคลเท่านั้น

5.5.1.2 ด้านลักษณะงานที่ตรงกับงานสอนในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย คือ สอนตรงตามความถนัดและความสนใจ สอนตรงตามวิชาเอก/ โท และชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์นั้น ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรเร่งประสานสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เพื่อขอคืนอัตราทดแทนข้าราชการครูเกษียณ รวมถึงรับบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการใหม่ให้เพียงพอ

5.5.2 ข้อเสนอแนะระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5.2.1 ด้านข้าราชการครูได้รับค่าเสี่ยงภัยตามปกติเพียงร้อยละ 16.94 และมีข้าราชการครูได้รับค่าเสี่ยงภัยล่าช้า 3 เดือนขึ้นไป รวมแล้วคิดเป็น ร้อยละ 75.72 นั้น ทางเขตพื้นที่การศึกษาควรประสานงานกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) เพื่อทบทองจ่ายแก่ครูหากหน่วยงานข้างต้นมีความพร้อม

5.5.2.2 ด้านมาตรการการรักษาความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียนที่ทำให้รู้สึกมีความปลอดภัยในระหว่างการเดินทางอยู่ในระดับมาก คือ การตรวจเส้นทางก่อนที่ครูจะเดินทางในช่วงเช้าและเย็นนั้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรประสานงานกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า เพื่อเสนอใช้มาตรการการตรวจเส้นทางก่อนที่ครูจะเดินทางในช่วงเช้าและเย็น และการวางกำลังตามจุดล่อแหลมอย่างเข้มแข็ง และให้หลีกเลี่ยงการจัดชุดคุ้มครองตลอดการเดินทางโดยการจัตรถนำ หิ้ว-ท้าย ขบวน และการจัตรถรับ-ส่งครูโดยเฉพาะ แต่ให้จัดชุดคุ้มครองครูขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน และจัดชุดคุ้มครองครุรักษาความปลอดภัยในเวลากลางคืน ข้าราชการครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครู

5.5.2.3 ด้านลักษณะงานที่ตรงกับงานสอนในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย คือ สอนตรงตามความถนัดและความสนใจ สอนตรงตามวิชาเอก/โท และชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์นั้น หากทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการยังมีได้ให้อัตราทดแทน หรืออัตราบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการใหม่ ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรรหาอัตราทดแทนแก่โรงเรียนในสังกัดเอง อาจจะเป็นในรูปแบบครูอัตราจ้าง หรือครูพิเศษรายชั่วโมง ตามความเหมาะสมหรือตามความสามารถของเขตพื้นที่การศึกษา

5.5.3 ข้อเสนอแนะระดับโรงเรียน

5.5.3.1 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของครูไม่เพียงพอที่โรงเรียนควรจัดทำให้พอเพียงกับความต้องการหรือเหมาะสมกับงบประมาณของโรงเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการให้จัดหาเพิ่มเติมอยู่ในระดับมาก คือ ของจริง ของตัวอย่าง หุ่นจำลอง และวัสดุฉายและเครื่องฉายนั้น โรงเรียนควรจัดทำให้ตรงตามความต้องการของครู

5.5.3.2 ด้านเรื่องที่ข้าราชการครูต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก คือ การทำสื่อการสอนและนวัตกรรม และเทคนิคการสอนใหม่ๆ นั้น โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูไปราชการอบรมตามความสนใจโดยโรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรือเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านสื่อการสอนและนวัตกรรม รวมถึงด้านเทคนิคการสอนใหม่ๆ เพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของครู

5.5.3.3 ด้านลักษณะงานที่ตรงกับงานสอนในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย คือ สอนตรงตามความถนัดและความสนใจ สอนตรงตามวิชาเอก/โท และชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์นั้น หากโรงเรียนไม่ได้รับอัตราครูเพิ่ม โรงเรียนควรรหาอัตราทดแทนเอง อาจจะเป็นในรูปแบบครูอัตราจ้าง หรือครูพิเศษรายชั่วโมง ตามความเหมาะสมและตามความสามารถของแต่ละโรงเรียน

5.5.3.4 ด้านข้าราชการครูไม่แน่ใจว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนหรือไม่นั้น โรงเรียนควรแจ้งเกณฑ์การประเมินให้ทราบล่วงหน้า รวมถึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมิน และดำเนินการอย่างโปร่งใส

5.5.3.5 ด้านสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดที่โรงเรียนได้จัดเตรียมให้อยู่ในระดับน้อย คือ ห้องละหมาด, ห้องอ่านคัมภีร์อัล-กุรอาน และสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดที่โรงเรียนได้จัดเตรียมให้อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ห้องชมรายการโทรทัศน์ ดีวีดี วีซีดี วิดีโอ ห้องสวนมนต์ ไหว้พระ และห้องฟังเพลง ร้องเพลงนั้น โรงเรียนควรจัดสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

5.5.3.6 ด้านชื่อเสียงของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การเผยแพร่วิทยากรนั้น โรงเรียนควรเร่งดำเนินการเตรียมความพร้อมแก่ครูเพื่อเผยแพร่วิทยากรโดยครูในโรงเรียนมากขึ้นตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล

5.6 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.6.1 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

5.6.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



คุนยวิทยทรพากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สพฐ. 2552. **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2551.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.bopp-obec.info/info_51/title.html [2552, ธันวาคม 20]
- กองสวัสดิการแรงงาน. 2547. **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life).** **อนุสารแรงงาน.** 11 (กุมภาพันธ์ 2547): 17-22.
- กัลยาณี ธนาสุวรรณ. 2549. **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กริชเพชร ชัยช่วย. 2544. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า.** สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. 2552. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- คลีนิคจิต-ประสาท. 2554. **คลายเครียดจากการทำงาน.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.psyclin.co.th/new_page_52.htm [2554, เมษายน 20]
- จันทร์ศรี เกษียรพรมราช. 2549. **คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน.** สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จุมพล กิ่งโสม. 2543. การศึกษาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เชษฐา ไชยเดช. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานความ
มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์. 2546. คุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. 2549. คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- ธรรมรงค์ ดั้นทอง. 2546. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ
โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญญา ผลอนันต์. 2547. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่
พนักงาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินโฟกราฟฟิกส์ จำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. 2545. สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ
สถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2540. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ยูโรกราฟฟิคส์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2551. ไม้ตายผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เทียมฟ้า.
- นุชฤดี รุ่ยใหม่. 2549. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานและความผูกพันองค์กร กรณีพนักงานอัตรา
จ้าง. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ระนอง 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

บรรยง ไตจินดา. 2543. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

ประภัสสร กาญจนประกร. 2549. **การศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาภรณ์ นิกรเพสย์. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของการพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราศญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุขธิวงศ์. 2550. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ก.พลการพิมพ์.

ปรีชา พลพันธ์. 2550. **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ป้องกันราชอาณาจักร, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. 2547. **ก้าวต่อไปสู่ความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้**.

กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

พนัส หันนาคินทร์. 2542. **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พินิจดา วีระชาติ. 2542. **การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไฮเดียนสโตร์

พยอม วงศ์สารศรี. 2534. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : คณะวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ. 2552. **ความพึงพอใจ**

ในงานและความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.

พูลสุข สังข์รุ่ง. 2551. **การบริหารงานสำนักงาน.** กรุงเทพมหานคร: เสมาสาสน์.

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. 2544. **การบริหารการฝึกอบรม.** คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
เพชรบูรณ์.

เพ็ญผกา พุ่มพวง. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์.วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

ยงยุทธ เกษสาคร. 2546. **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพมหานคร: เอส.แอนด์.จี.
กราฟฟิค.

ร็อบบินส์, สตีเฟนส์ พี. 2545. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.** แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน
กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. 2545. **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน.** กรุงเทพมหานคร: บพิธการ
พิมพ์.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2546. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช.

วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. 2542. **วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน.**
กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

มหาดไทย, กระทรวง. ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารกรมการปกครอง. 2552. **ข้อมูลกรมการ
ปกครอง.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.dopa.go.th/web_pages/m03070000/information_center/index.php?page=1 [2552, ธันวาคม 20]

ศูนย์ข่าวสถาบันอิศรา. 2554. **เทียบอัตราเบี้ยเลี้ยง เงินเสี่ยงภัย, ตำรวจ ทหาร ข้าราชการ
จังหวัด ชายแดนใต้.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://south.isranews.org/scoop-and-documentary/scoop-news-documentary/525---q--q-.html> [2554, เมษายน 20]

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2552. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.sbpac.go.th/index.php> [2552, ธันวาคม 20]

- สมธิตา กิตติสวัสดิ์. 2548. **การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของประชาชน
ในเขตเทศบาลนครอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์
เพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. 2552. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใหม่ 2552-2555.** [ออนไลน์]
แหล่งที่มา: [http://www2.feu.ac.th/admin/pr/download/การปฏิรูปการศึกษาใหม่
2552-2555.doc](http://www2.feu.ac.th/admin/pr/download/การปฏิรูปการศึกษาใหม่2552-2555.doc) [2552, ธันวาคม 20]
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. 2549. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
เอ็ม.ที.เพรส.
- สายพิน กรรณสูต. 2547. **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการสอนของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักข่าวไทย. 2553. **ปัญหาหนี้สินครู.** [ออนไลน์] แหล่งที่มา [http://www.mcot.net/
cfcustom/cache_page/86218.html](http://www.mcot.net/cfcustom/cache_page/86218.html)
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. 2548. มาตรฐาน
การศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประถมและมัธยมศึกษา รอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) [ออนไลน์]
แหล่งที่มา : <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/printing/index.php>.
- เสนาะ ตีเยาว์. 2534. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนันทา เลานันท์. 2546. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.
- สุภาววรรณ โชติผล. 2547. **การศึกษาการบริหารงานโรงเรียนในเครือภคินีคณะธิดาแม่
พระองค์อุปถัมภ์ในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่นๆ. 2540. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.
ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.**

- สร้อยัญญา นวลลอบ. 2544. **ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัด ปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สายพิน กรรณสูต.2547. **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักข่าวไทยมุสลิม. 2554. **เรียกร้องเงินเสี่ยงภัยเพิ่ม.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thaimuslim.com/readnews.php?c=1&id=13376> [2554, เมษายน 20]
- สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. 2551. **การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ2551.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้.
- สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. 2552. **รายงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ2552.**นนทบุรี : พี พี เอส กิจเจริญจำกัด.
- สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. 2552. **แผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2552.** นนทบุรี : พี พี เอส กิจเจริญจำกัด.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. 2538. **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี** ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย.2547. **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษา แก้วอำภา. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารขององค์กร การเพิ่มคุณค่าในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคนอื่นๆ. 2552. **เอกสารอ่านประกอบการเรียน วิชา 2747410 ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: แผนกการพิมพ์โรงเรียนดอนบอสโก.
- เอมอัชฌา วัฒนบูรานนท์. 2548. **ความปลอดภัย**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- อีวแมน ไรท์ วอท์ซ. 2554. **กลุ่มเป้าหมายทั้งสองฝ่าย: การโจมตีและภัยคุกคามครู**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.hrw.org/en/node/96471/section/7> [2554, เมษายน 20]

ภาษาอังกฤษ

- Campbell, A. Comverse, D.E., and Rodgers,W. 1976. **The quality of American life : Perceptions,Education and Satisfactions**. New York : Russell Sage.
- Cascio, W.F. 1998. **Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits**. New York: McGraw-Hill.
- Cummings, T.G. and Worley C.G. 1997. **Organization Development and Change**.(6th ed.). Ohio: South-Western College Publishing.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S. 1984. **Quality of Working Life in international perspective**. Switzerland: International Labor Organization.
- Dessler,G. 2004. **Human Resource Management**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Efraty, D. & Sirgy, M.J. 1990. The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. **Social Indicators Research**, 22 (September 1990): 31-47.
- Gallagher, D. A.,Bagin, D., and Moore, E.H. 2005. **The School and Community Relations**. (8th ed). Boston: Pearson Education.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1980. **Work redesign**. Massachusetts : Addison-wesley.
- Hackmam, R.J., and Sutte, L.J. 1977. **Improving life at work: Behavioral scienceapproach to organization change**. Santa Monica: Goodyear.
- Herzburg, F.,Mausner,B.,& Suyderman , B. 1993. **The motivation to work**. New Brunswick: Transaction

- Kast, F. E. and Rosenzweig, J. E. 1985. **Organizational and management: A system and contingency approach**. 4thed. Singapore: McGraw-Hill.
- Kerce, E.W. and Kewley, S.B. 1993. Quality of Work Life Surveys in Organizations Methods and Benefits in **Improving Organizational Survey**, pp 190. New York: SAGE Publications.
- Kindred, L.W. et al. (1997). **The School and Community Relations**. Boston: Allyn and Bacon
- Knox, S., and Irving, J. A. 1997. An interactive quality of work life model applied to organizational transition. **Journal of Nursing Administration**, pp 120.
- Lewin, D.1981. **Collectivity bargaining and the quality of worklife**. Organizational dynamics.
- Maslow, A. 1954. **Motivation and personality**. New York : Harper and Row Publishers.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. 1997. **Organizational behavior: Human behavior at work**. 10thed. Boston: McGraw-Hill.
- Owen, R.G.1991. **Organization behavior in education**.5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Public Education Section Oregon OSHA Department of Consumer and Business Services. 2009. **Safety and Health Management - The Basics**. [Online]. Available from: <http://www.cbs.state.or.us/external/oshaworkshops/100w.pdf> [2009, December 20]
- Robbins, S. P. 1998. **Organization behavior: Concepts controversies application**. 8thed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rovinelli, R. j., & Hambleton, R.K. 1977. **On the use of content specialists in assessment of criterion-referenced test item validity**. Dutch Journal of Educational Research, 2, pp 49.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. 1983. **Motivation and work behavior** . 5thed. NewYork: McGraw–Hill.
- Steers, R. M. 1984. **Introduction to organizational behavior**. 2nded. Chicago: ScottForest.

- Suresh, S., and Others. 1975. **Job Satisfaction and Productivity**. The Comparative Administration Research Institute. The Kent State University Press.
- Walton, R. E. 1975. **Criteria for Quality of Working Life**. In Louis E Davis and Albert BCherns(eds), *The Quality of Working Life*. New York : Free Press.
- Werther, W. B., and Davis, K. 1982. **Personnel management and human resource**. Tokyo: McGraw-Hill.
- WorkSafeBC. 2009. **How to implement a formal occupational health and safety program**. [Online]. Available from: http://www.worksafebc.com/publications/health_and_safety/by_topic/assets/pdf/howtoimplement_ohs.pdf [2009, December 20]
- Yamane, T.1973. **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper and Row.
- Zaleznik et al. 1959. **The Motivation, Productivity and Satisfaction of Workers**. New York :Harper and Row.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายอำนาจ วิทยานุกูล
 ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นายสุรศักดิ์ อินศรีไกร
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต 1
3. รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์
 อดีตอาจารย์ใหญ่โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 อดีตหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 อดีตนายกสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
4. นางวัฒนา อีซอ (ข้าราชการครูรางวัลเกียรติยศ พ.ศ.2545)
 ข้าราชการครู คศ.3 สังกัดโรงเรียนบ้านปะกาสะรัง อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
5. อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล
 อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

“คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ประกอบด้วย 2 ส่วน รวม 18 หน้า โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 47 ข้อ

3. คำตอบหรือข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำคำตอบมารวบรวมวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อผลวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

ทั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและนำไปพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันเป็นประโยชน์แก่ตัวท่านและข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

หากมีปัญหาหรือข้อสงสัยในคำถาม กรุณาติดต่อ นายอิสมาแอล มะลี นิสิตระดับปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทรศัพท์ 08 1968 4925

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าตัวเลือกที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน ในกรณีที่ท่านเลือกข้อ "อื่นๆ" กรุณากรอกรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนดอย่างละเอียด

1. เพศ 1.ชาย 2.หญิง
2. ศาสนา 1.พุทธ 2.คริสต์ 3.อิสลาม 4.อื่นๆ (ระบุ).....
3. อายุ น้อยกว่า 25 ปี
 25 – 29 ปี
 30 – 34 ปี
 35 – 39 ปี
 40 – 44 ปี
 45 – 49 ปี
 50 – 54 ปี
 55 – 60 ปี
4. ภูมิลำเนาเดิม ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส)
 นอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
5. การศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
6. อายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี
 5 – 9 ปี
 10 – 14 ปี
 15 – 19 ปี
 20 – 24 ปี
 25 – 29 ปี
 30 – 34 ปี
 35 – 39 ปี
 40 ปี ขึ้นไป

7. ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5 – 9 ปี
- 10 – 14 ปี
- 15 – 19 ปี
- 20 – 24 ปี
- 25 – 29 ปี
- 30 – 34 ปี
- 35 – 39 ปี

8. ตำแหน่ง

- ครูผู้ช่วย
- ครู คศ.1
- ครู คศ.2
- ครู คศ.3
- ครู คศ.4
- ครู คศ.5

9. วิทยฐานะ

- ยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง
- ชำนาญการ
- ชำนาญการพิเศษ
- เชี่ยวชาญ
- เชี่ยวชาญพิเศษ

10. เงินเดือนปัจจุบัน (เฉพาะเงินเดือน ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเลี้ยงกำย หรือเงินเพิ่มอื่นๆ)

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10,000 – 19,999 บาท
- 20,000 – 29,999 บาท
- 30,000 – 39,999 บาท
- 40,000 – 49,999 บาท
- 50,000 – 59,999 บาท
- 60,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

คำชี้แจง ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด ในกรณีที่ท่านเลือกข้อ “อื่นๆ” กรุณากรอกรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนด

1. ท่านมีความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ
- เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน
- เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ไม่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน
- ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ
- ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- อื่นๆ (ระบุ).....

2. ท่านมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สอดคล้องกับความต้องการ
- เพียงพอกับความต้องการ
- เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน
- ไม่เพียงพอกับความต้องการ
- ไม่เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน
- ไม่เหมาะสมกับค่าของความเสี่ยงในชีวิต
- อื่นๆ (ระบุ).....

3. เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในแต่ละเดือนหรือไม่

- เพียงพอ (ข้ามไปตอบข้อ 4)

- ไม่เพียงพอ หากไม่เพียงพอ ท่านต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านภาระค่าใช้จ่าย

ในข้อใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ค่าอาหาร
- ค่าสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน
- ค่าเดินทาง

- ค่าเช่าบ้าน
- ค่าน้ำ ค่าไฟ
- ค่าเลี้ยงดูและค่าการศึกษาบุตร
- อื่นๆ (ระบุ).....

4. ขวัญกำลังใจในการทำงานของท่านในทุกวันนี้เกิดจากจากสิ่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การประสบความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
- การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ทำหายและต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้นและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่
- การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
- การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ
- การได้รับการนิเทศงานที่ดีและถูกต้อง
- ผู้บริหารบริหารงานอย่างยุติธรรม
- มีเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม
- มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้
- สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม
- อื่นๆ (ระบุ).....

5. ท่านได้รับค่าเสี่ยงภัยในแต่ละเดือนตรงเวลาหรือไม่

- ไม่ตรงเวลา
- ตรงเวลา

6. ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ในช่วงเปลี่ยนปีงบประมาณท่านได้รับค่าเสี่ยงภัยล่าช้ากี่เดือน

- 1 เดือน
- 2 เดือน
- 3 เดือน
- 4 เดือน
- 5 เดือน
- 6 เดือน
- อื่นๆ (ระบุ).....

7. สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนในโรงเรียนของท่านมีสภาพอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ห้องเรียนสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสม
- ปราศจากเสียงรบกวน
- อากาศถ่ายเทสะดวก
- อุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน
- อื่นๆ (ระบุ).....

8. สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนในโรงเรียนของท่านมีสภาพอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มีป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอกอาคารชัดเจน
- มีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจ
- มีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่น
- มีมุมพักผ่อนทั้งในและนอกอาคารเรียน
- มีห้องหลบภัยเมื่อเกิดเหตุร้าย
- อื่นๆ (ระบุ).....

9. โรงเรียนของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของครูอย่างเพียงพอหรือไม่

- เพียงพอ (ข้ามไปตอบข้อ 10)
- ไม่เพียงพอ หากไม่เพียงพอ สิ่งที่ท่านต้องการให้จัดหาเพิ่มเติมมากขึ้นคือข้อใด

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- รูปภาพ แผนภูมิ กราฟ
- ของจริง ของตัวอย่าง หุ่นจำลอง
- แผนที่ กระจาดาศาสตร์ ลูกโลก
- กระดานชอล์ค กระดานนิเทศ กระดานแม่เหล็ก
- วัสดุฉายและเครื่องฉาย
- เครื่องบันทึกเสียง
- เครื่องขยายเสียง
- วิทยุ

- โทรทัศน์
- เครื่องเล่นวิดีโอ วีซีดี ดีวีดี
- เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ
- เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก
- ปริมาณหนังสือในห้องสมุด
- พื้นที่ใช้สอยในห้องสมุด
- ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์
- ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์
- ห้องปฏิบัติการทางภาษา
- ห้องปฏิบัติการโสตทัศนศึกษา
- ห้องปฏิบัติการคหกรรม
- ห้องปฏิบัติการอุตสาหกรรม
- โรงยิม สนามกีฬา
- อื่นๆ (ระบุ).....

10. สิ่งอำนวยความสะดวกที่ท่านต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (นอกเหนืองานสอน) มีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ
- เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก
- อินเทอร์เน็ต
- โทรศัพท์ โทรสาร
- เครื่องพิมพ์ (Printer)
- เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโรเนียว
- เครื่องคำนวณ
- ชุดโต๊ะทำงาน ชุดโต๊ะประชุม
- ตู้หนังสือ ตู้เก็บเอกสาร ตู้นิรภัย
- พัดลม
- เครื่องปรับอากาศ
- อื่นๆ (ระบุ).....

11. ท่านคิดว่ามาตรการการรักษาความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียน ข้อใดบ้างที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยระหว่างการเดินทาง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มีการตรวจเส้นทางก่อนที่ครูจะเดินทางในช่วงเช้าและเย็น
- การจัดรถรับ-ส่งครูโดยเฉพาะ
- การเดินทางเป็นหมู่คณะ
- การจัดชุดคุ้มครองตลอดการเดินทาง (การจัดรถนำ หิ้ว-ท้าย ขบวน)
- การจัดชุดลาดตระเวนตลอดเส้นทาง
- การวางกำลังตามจุดล่อแหลม
- การติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่ล่อแหลม
- การตั้งจุดตรวจ จุดสกัดตลอดเส้นทาง
- การจัดเตรียมหน่วยเคลื่อนที่เร็ว เพื่อเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุร้าย
- การใช้วิทยุสื่อสารระหว่างครูกับชุดคุ้มครองครู
- การประกาศห้ามใช้เส้นทางที่เสี่ยงต่อการก่อเหตุร้าย
- อื่นๆ (ระบุ).....

12. ท่านคิดว่ามาตรการการรักษาความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียน ข้อใดบ้างที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การสร้างหรือซ่อมแซมรั้วโรงเรียนให้มีความแข็งแรง ปลอดภัย
- จัดระเบียบการเข้า-ออกภายในโรงเรียน
- การจัดชุดคุ้มครองครูรักษาความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน
- การจัดชุดลาดตระเวนตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน
- การตั้งจุดตรวจ จุดสกัดในเส้นทางเข้าออกโรงเรียน
- การจัดเตรียมหน่วยเคลื่อนที่เร็ว เพื่อเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุร้าย
- การใช้วิทยุสื่อสารระหว่างครูกับชุดคุ้มครองครู
- การจัดระบบแจ้งเตือนภัยระหว่างสถานศึกษากับหน่วยรักษาความปลอดภัย
- การติดตั้งระบบเตือนภัยให้ชุมชนรอบโรงเรียนรับรู้เมื่อเกิดเหตุร้าย
- การติดตั้งกล้องวงจรปิดตลอด 24 ชั่วโมง
- การติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงให้เพียงพอ
- อื่นๆ (ระบุ).....

13. ท่านคิดว่ามาตรการการรักษความปลอดภัยให้ครูที่อาศัยอยู่ในบ้านพักครูในข้อใดที่จะเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกลปลอดภัยแก่ครู (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การซ่อมแซมบ้านพักครูให้มีความแข็งแรง ปลอดภัย
- การจัดชุดคุ้มครองครูรักษาความปลอดภัยในเวลากลางคืน
- การจัดชุดลาดตระเวน
- การตั้งจุดตรวจ จุดสกัดในเส้นทางเข้าออกโรงเรียน
- การจัดเตรียมหน่วยเคลื่อนที่เร็ว เพื่อเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุร้าย
- การใช้วิทยุสื่อสารระหว่างครูกับชุดคุ้มครองครู
- การจัดระบบแจ้งเตือนภัยระหว่างบ้านพักครูกับหน่วยรักษาความปลอดภัย
- การติดตั้งระบบเตือนภัยให้ชุมชนรอบโรงเรียนรับรู้เมื่อเกิดเหตุร้าย
- การเพิ่มแสงสว่างในเวลากลางคืน
- การติดตั้งกล้องวงจรปิดตลอด 24 ชั่วโมง
- การติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงให้เพียงพอ
- อื่นๆ (ระบุ).....

14. ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพหรือไม่

- ไม่เคย (ข้ามไปตอบข้อ 15)
- เคย

หากท่านเคยได้รับการฝึกอบรม ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพรวมเป็นจำนวนกี่ชั่วโมง

- ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง
- 10-19 ชั่วโมง
- 20-29 ชั่วโมง
- 30-39 ชั่วโมง
- 40-49 ชั่วโมง
- 50 ชั่วโมงขึ้นไป

15. ท่านคิดว่าการเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อท่านในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน
- เพิ่มความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
- เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน
- ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ
- เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน
- อื่นๆ (ระบุ).....

16. ในแต่ละปีการศึกษา ท่านต้องการได้รับฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- วิธีการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- เทคนิคการสอนใหม่ๆ
- การทำแผนการสอน
- เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- การทำสื่อการสอนและนวัตกรรม
- การพัฒนาและการใช้หลักสูตร
- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- การทำผลงานทางวิชาการ
- การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน
- การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
- การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- การประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้และอิงพัฒนาการของผู้เรียน
- อื่นๆ (ระบุ).....

17. งานสอนที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สอนตรงตามวิชาเอก/ โท
- สอนไม่ตรงตามวิชาเอก/ โท
- สอนตรงตามความถนัดและความสนใจ

- สอนไม่ตรง**ตามความถนัดและความสนใจ
- ชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์
- ชั่วโมงการสอนมีปริมาณที่**ไม่เหมาะสมและไม่เป็นไปตามเกณฑ์**
- อื่นๆ (ระบุ).....

18. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมักจะเป็นงานในลักษณะใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ท่านต้องทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำอยู่เสมอ
- งานของท่านประกอบไปด้วยงานย่อยหลายๆ งานเข้าด้วยกัน
- งานของท่านทำให้ท่านต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน งานจึงจะสำเร็จ
- งานของท่านทำให้ต้องใช้เทคโนโลยีหรือสิ่งอำนวยความสะดวกหลายชนิดจึงจะสำเร็จ
- งานของท่านทำให้ท่านต้องเสี่ยงภัยอยู่ตลอดเวลา
- อื่นๆ (ระบุ).....

19. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านเกิดการพัฒนาตนเองอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ทำงานได้เต็มความสามารถ
- มีทักษะในการทำงานหลากหลายขึ้น
- มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น
- เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากขึ้น
- อื่นๆ (ระบุ).....

20. ท่านคิดว่าผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ท่านใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่

- ไม่เปิดโอกาส (ข้ามไปตอบข้อ 22)
- เปิดโอกาส หาก**เปิดโอกาส** ผู้บริหารได้ใช้วิธีการอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - มอบหมายงานที่มีความท้าทายสูง
 - ให้อิสระในการสร้างสรรค์ผลงาน
 - ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
 - ให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ
 - ให้ความไว้วางใจอย่างเต็มที่
 - อื่นๆ (ระบุ).....

21. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ผู้บริหาร/ หัวหน้างานให้อิสระในการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เปิดโอกาสให้ท่านทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์
- เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระและเสรีภาพในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยม
- เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะกำหนดวิธีการทำงานแบบใด และสำเร็จเมื่อใด
- ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยม
- อื่นๆ (ระบุ).....

22. ท่านมีทัศนคติในการทำงานของท่านอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ท่านชอบลองทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้
- ท่านชอบที่จะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน
- ท่านมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆ ให้สำเร็จ
- เมื่อทำงานใดๆ เสร็จแล้ว ท่านต้องการทำงานที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น
- อื่นๆ (ระบุ).....

23. ท่านคิดว่าตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานของท่านคือข้อใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน
- พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน
- การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
- การได้รับการแต่งตั้งวิทยฐานะ
- การได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร
- การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
- การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
- การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้น และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่
- การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ
- อื่นๆ (ระบุ).....

24. ท่านทราบเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนของท่านหรือไม่

ไม่ทราบ (ข้ามไปตอบข้อ 25)

ทราบ

หากท่านทราบ เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านพิจารณาจากสิ่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ปริมาณงาน

คุณภาพของงาน

ผลงานที่เป็นงานใหม่และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

ความอุทิศสาหะในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ความมีคุณธรรมและมีวินัย

การอุทิศเวลาให้กับงาน

ลักษณะงานที่ทำให้เสี่ยงภัยต่อชีวิต

อื่นๆ (ระบุ).....

25. โรงเรียนของท่านมีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 26)

มี

หากมี โรงเรียนของท่านมีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

หนังสือคู่มือครู

หนังสือเวียน

แจ้งในที่ประชุมครู

ปัดประกาศ

แจ้งโดยวาจา

- แจ้งผ่านหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ
- จดหมาย/ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail)
- อื่นๆ (ระบุ).....

26. การเลื่อนชั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้น ใช่หรือไม่

- ไม่ใช่
- ใช่
- ไม่แน่ใจ

27. ในฐานะครูผู้สอน ท่านมีทัศนคติต่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของท่านอย่างไร

- มีโอกาสเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ
- มีโอกาสเท่าเทียมกับข้าราชการสังกัดอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน
- มีโอกาสน้อยกว่าข้าราชการสังกัดอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน
- มีโอกาสมากกว่าข้าราชการสังกัดอื่นๆ ในพื้นที่เดียวกัน
- ขาดโอกาสและความเสมอภาคที่จะได้รับการพิจารณา
- อื่นๆ (ระบุ).....

28. ท่านมีความเห็นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติเสี่ยงต่อการให้ออกจากงาน
- ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติเสี่ยงต่อชีวิตตลอดเวลา
- ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ท่านมีความมั่นคงในงาน
- ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติความมั่นคงในงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารมากกว่าผลงาน
- ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติความมั่นคงในงานแม้ว่าท่านจะมี**ได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ**
- ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติสามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าจะเกษียณอายุ
- อื่นๆ (ระบุ).....

29. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน
- ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีเหตุผล
- ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค
- ผู้บริหารโรงเรียนยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและไม่เลือกปฏิบัติ

- ผู้บริหารโรงเรียนปล่อยให้ไปทำตามความต้องการของบุคลากร
- อื่นๆ (ระบุ).....

30. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ
- เพื่อนร่วมงานของท่านมีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ
- เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล
- เพื่อนร่วมงานของท่านมองเป้าหมายในการทำงานเป็นหลัก
- เพื่อนร่วมงานของท่านปราศจากความขัดแย้งในเรื่องส่วนตัว
- เพื่อนร่วมงานของท่านไม่สนใจในเรื่องของคนอื่น
- อื่นๆ (ระบุ).....

31. ผู้ร่วมงานและผู้บริหารของท่านได้แสดงออกถึงให้การยอมรับตัวท่านอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผู้ร่วมงานและผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- ผู้ร่วมงานและผู้บริหารของท่านมักให้ท่านเป็นผู้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
- ผู้ร่วมงานของท่านมักเข้ามาขอให้ท่านช่วยเหลือเรื่องการปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารของท่านกล่าวชมเชยตัวท่านต่อหน้าเพื่อนครู
- ผู้บริหารของท่านมอบหมายให้ท่านดูแลและช่วยเหลือเพื่อนครูในการปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารของท่าน**มิได้แสดงออก**ถึงการให้การยอมรับตัวท่าน
- อื่นๆ (ระบุ).....

32. เมื่อท่านเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการปฏิบัติงานท่านมักจะปฏิบัติตัวอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ท่านพยายามทุกวิถีทางให้คู่กรณียินยอมเพื่อที่จะให้ฝ่ายตนได้รับผลประโยชน์มากที่สุด
- ท่านพยายามตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายให้ได้มากที่สุด
- ท่านหลีกเลี่ยงจากปัญหาโดยการถอนตัวออกหรือยอมรับการเก็บกดจากความขัดแย้งนั้น
- ท่านมักยินยอมต่อคู่กรณีโดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้นั้นเหนือผลประโยชน์ตนเอง

- ท่านพยายามประนีประนอมหรือใช้การเจรจาต่อรองเพื่อเป็นการรวมข้อมต่อกัน
- อื่นๆ (ระบุ).....

33. โรงเรียนของท่านมีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยวิธีการใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- หนังสือเวียน
- การแจ้งในที่ประชุมครู
- การปิดประกาศ
- การแจ้งโดยวาจา
- แจ้งผ่านหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ
- จดหมาย หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail)
- โทรศัพท์มือถือ
- อื่นๆ (ระบุ).....

34. โรงเรียนของท่านมีการจัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ครูทุกคนหรือไม่

- ไม่มี
- มี

35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อระเบียบข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับปฏิบัติงานของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร
- ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน
- ระเบียบข้อบังคับต่างๆ สอดคล้องเหมาะสมกับพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ระเบียบข้อบังคับต่างๆ **ไม่สอดคล้อง**เหมาะสมกับพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ยากต่อการปฏิบัติจริง
- อื่นๆ (ระบุ).....

36. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในโรงเรียนของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีความยุติธรรม
- การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นไปอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

- การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เคร่งครัดจนเกินไป ขาดความยืดหยุ่น
- อื่นๆ (ระบุ).....

37. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานของท่านเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ท่านสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ท่านมีความรู้สึกที่ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร
- ท่านมีความสับสนระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ท่านไม่สามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมได้
- ท่านไม่มั่นใจว่าจะมีชีวิตส่วนตัวที่ดีหากยังทำงานอยู่ในหน้าที่นี้ต่อไป
- อื่นๆ (ระบุ).....

38. การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานของท่านเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ท่านทุ่มเทให้งานมากจนเบียดบังเวลาส่วนตัว
- ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง
- ท่านสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม
- ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน
- งานที่ท่าน**ทำได้ทำให้**เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง
- อื่นๆ (ระบุ).....

39. ครอบครัวของท่านมีทัศนคติอย่างไรต่อชีวิตการทำงานของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตัวท่าน
- ครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานต่อไป
- ครอบครัวของท่านมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของท่าน
- ครอบครัวของท่านต้องการให้ท่านลาออกจากงาน
- ครอบครัวของท่านต้องการให้ท่าน**ย้ายสถานที่ทำงานมาอยู่ใกล้บ้านพัก**

- ครอบครัวของท่านต้องการให้ท่านย้ายออกจากพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ครอบครัวของท่านให้ท่านเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไปหรือไม่
- อื่นๆ (ระบุ).....

40. การปฏิบัติงานมีผลทำให้เกิดความเครียดในการทำงานหรือไม่

- ไม่มีผลทำให้เกิดความเครียด (ข้ามไปตอบข้อ 41)
- มีผลทำให้เกิดความเครียด

เมื่อเกิดความเครียดจากการทำงาน ท่านมักจะมีพฤติกรรมหรือความรู้สึกอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ท่านมีความรู้สึกที่ท่านใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล
- ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นคนเจ้าอารมณ์และหงุดหงิดง่าย
- ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ
- ท่านมีความรู้สึกท้อแท้ ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน
- ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลต่อผลการปฏิบัติงาน
- ท่านมีความรู้สึกเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น
- อื่นๆ (ระบุ).....

41. โรงเรียนของท่านได้จัดสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียดระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สนามกีฬา
- ห้องนั่งเล่น
- ห้องอ่านหนังสือ/ หนังสือพิมพ์
- ห้องฟังเพลง ร้องเพลง
- ห้องชมรายการโทรทัศน์ ดีวีดี วีซีดี วีดีโอ
- ห้องคอมพิวเตอร์สำหรับอินเทอร์เน็ตและเกมคอมพิวเตอร์
- สวนหย่อม
- ห้องสวดมนต์ ไหว้พระ
- ห้องละหมาด, ห้องอ่านคัมภีร์อัล-กุรอาน
- อื่นๆ (ระบุ).....

42. การปฏิบัติหน้าที่ครูของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู
- ท่านมีความรู้สึกมีความสุขที่ได้มีส่วนช่วยเหลือชุมชน
- ท่านมีความรู้สึกมีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนเยาวชนเพื่อให้เป็นคนดีของสังคม
- ท่านมีความรู้สึกว่าการทุ่มเทแรงกายแรงใจไม่บรรลุลผลเท่าที่ควร
- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับการดูแลจากชุมชน
- อื่นๆ (ระบุ).....

43. ท่านมีความรู้สึกที่ผู้ปกครองและชุมชนปฏิบัติต่อท่านอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ผู้ปกครองและชุมชนให้เกียรติและยอมรับในตัวท่าน
- ผู้ปกครองและชุมชนมีความศรัทธาในตัวท่าน
- ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นในตัวท่าน
- ผู้ปกครองและชุมชนช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี
- ผู้ปกครองและชุมชนไม่ให้ความสำคัญต่อท่าน
- ผู้ปกครองและชุมชนไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร
- อื่นๆ (ระบุ).....

44. โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- กิจกรรมการเรียนการสอน
- กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- กิจกรรมกีฬา
- กิจกรรมทางศาสนา
- การเผยแพร่วิทยากร
- ผู้บริหารและครูเป็นกันเองกับผู้ปกครอง
- อื่นๆ (ระบุ).....

45. โรงเรียนของท่านมีการบริการวิชาการแก่ชุมชนหรือไม่

- ไม่มีการบริการวิชาการ (ข้ามไปตอบข้อ 46)
- มีการบริการวิชาการ

ถ้ามี ในปีการศึกษาที่ผ่านมา โรงเรียนของท่านมีการบริการวิชาการแก่ชุมชนอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดนิทรรศการทางวิชาการในโรงเรียน
- จัดป้ายประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในด้านต่างๆ แก่ชุมชน
- โรงเรียนเปิดการบรรยาย ฝึกอบรมให้กับชุมชนโดยคณะครู
- โรงเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยาย ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ชุมชน
- อื่นๆ (ระบุ).....

46. โรงเรียนของท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนหรือไม่

- ไม่เข้าร่วม (ข้ามไปตอบข้อ 47)
- เข้าร่วม

หาก**เข้าร่วม** ในแต่ละปีการศึกษา โรงเรียนของท่านเข้าร่วมกิจกรรมใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมชุมชน
- กิจกรรมทางศาสนา
- กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญ
- กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์
- กิจกรรมทางการเมือง
- งานมงคลหรืองานรื่นเริงในชุมชน
- อื่นๆ (ระบุ).....

47. โรงเรียนของท่านร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ
- การให้บริการด้านสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ
- การบริการวิชาการแก่ชุมชน
- การร่วมรณรงค์เนื่องในวันสำคัญต่างๆ
- อื่นๆ (ระบุ).....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดงค่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ข้อคำถาม	+1	0	-1	IOC
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1. ท่านมีความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับอย่างไรบ้าง	3	2	0	0.60
2. ท่านมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับอย่างไรบ้าง	3	2	0	0.60
3. เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในแต่ละเดือนหรือไม่	5	0	0	1.00
4. ขวัญกำลังใจในการทำงานของท่านในทุกวันนี้เกิดจากสิ่งใดบ้าง	5	0	0	1.00
5. ท่านได้รับค่าเสี่ยงภัยในแต่ละเดือนตรงเวลาหรือไม่	3	1	1	0.40
6. ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ในช่วงเปลี่ยนปีงบประมาณท่านได้รับค่าเสี่ยงภัยล่าช้ากี่เดือน	3	1	1	0.40
7. ท่านคิดว่าค่าเสี่ยงภัยที่ได้รับควรเทียบเคียงกับข้าราชการอื่นๆหรือไม่	2	0	3	-0.20
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ				
1. สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนในโรงเรียนของท่านมีสภาพอย่างไร	5	0	0	1.00
2. สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนในโรงเรียนของท่านมีสภาพอย่างไร	5	0	0	1.00
3. โรงเรียนของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของครูอย่างเพียงพอหรือไม่	5	0	0	1.00
4. สิ่งอำนวยความสะดวกที่ท่านต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (นอกเหนืองานสอน) มีอะไรบ้าง	5	0	0	1.00
5. ท่านคิดว่ามาตรการการรักษาความปลอดภัยระหว่างการเดินทางจากบ้านไป-กลับโรงเรียน ข้อใดบ้างที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยระหว่างการเดินทาง	5	0	0	1.00

ตารางแสดงค่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
(Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ต่อ)

ข้อคำถาม	+1	0	-1	IOC
6. ท่านคิดว่ามาตรการการรักษาความปลอดภัยระหว่าง ปฏิบัติงานในโรงเรียน ข้อใดบ้างที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความ ปลอดภัยระหว่างการทำงาน	5	0	0	1.00
7. ท่านคิดว่ามาตรการ การรักษาความปลอดภัยให้ครูที่อาศัย อยู่ในบ้านพักครู ในข้อใดที่จะเป็นการเสริมสร้างความรู้สึก ปลอดภัยแก่ครู	5	0	0	1.00
3. การพัฒนาสมรรถนะ				
1. ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ความสามารถในวิชาชีพหรือไม่	4	1	0	0.80
2. ท่านคิดว่า การเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อท่านในเรื่องใดบ้าง	5	0	0	1.00
3. ในแต่ละปีการศึกษา ท่านต้องการได้รับฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง	5	0	0	1.00
4. งานสอนที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไร	5	0	0	1.00
5. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมักจะเป็นงานในลักษณะใด	5	0	0	1.00
6. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านเกิดการพัฒนา ตนเอง	5	0	0	1.00
7. ท่านคิดว่าผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ท่านใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ หรือไม่	5	0	0	1.00
8. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ผู้บริหาร/ หัวหน้างานให้อิสระใน การทำงานของท่านอย่างไร	5	0	0	1.00
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
1. ท่านมีทัศนคติในการทำงานของท่านอย่างไร	5	0	0	1.00
2. ท่านคิดว่าตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานของท่านคือข้อใด	4	1	0	0.80
3. ท่านทราบเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ โรงเรียนของท่านหรือไม่	5	0	0	1.00
4. โรงเรียนของท่านมีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือไม่	5	0	0	1.00

ตารางแสดงค่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

(Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ต่อ)

ข้อคำถาม	+1	0	-1	IOC
5. การเลื่อนชั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้น ใช่หรือไม่	5	0	0	1.00
6. ในฐานะครูผู้สอน ท่านมีทัศนคติต่อการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของท่านอย่างไร	5	0	0	1.00
7. ท่านมีความเห็นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านอย่างไร	5	0	0	1.00
5. การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติงานร่วมกัน				
1. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร	4	1	0	0.80
2. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไรบ้าง	5	0	0	1.00
3. ผู้ร่วมงานและผู้บริหารของท่านได้แสดงออกถึงให้การยอมรับตัวท่านอย่างไรบ้าง	5	0	0	1.00
4. เมื่อท่านเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการปฏิบัติงานท่านมักจะปฏิบัติตัวอย่างไร	5	0	0	1.00
5. โรงเรียนของท่านมีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยวิธีการใดบ้าง	5	0	0	1.00
6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				
1. โรงเรียนของท่านมีการจัดทำคู่มือครู หรือหนังสือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ครูทุกคนหรือไม่	5	0	0	1.00
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อระเบียบข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับปฏิบัติงานของท่าน	5	0	0	1.00
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในโรงเรียนของท่าน	4	1	0	0.80
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว				
1. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานของท่านเป็นอย่างไร	5	0	0	1.00

ตารางแสดงค่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
(Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ต่อ)

ข้อคำถาม	+1	0	-1	IOC
2. การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานของท่าน เป็นอย่างไร	5	0	0	1.00
3. ครอบครัวของท่านมีทัศนคติอย่างไรต่อชีวิตการทำงานของท่าน	5	0	0	1.00
4. การปฏิบัติงานมีผลทำให้เกิดความเครียดในการทำงานหรือไม่	5	0	0	1.00
5. โรงเรียนของท่านได้จัดสถานที่สำหรับผ่อนคลายความเครียด ระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างไรบ้าง	5	0	0	1.00
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม				
1. การปฏิบัติหน้าที่ครูของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกอย่างไรบ้าง	4	1	0	0.80
2. ท่านมีความรู้สึกที่ผู้ปกครองและชุมชนปฏิบัติต่อท่านอย่างไร	5	0	0	1.00
3. โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและ ชุมชนในเรื่องใด	5	0	0	1.00
4. โรงเรียนของท่านมีการบริการวิชาการแก่ชุมชนหรือไม่	5	0	0	1.00
5. โรงเรียนของท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนหรือไม่	5	0	0	1.00
6. โรงเรียนของท่านร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นในการ ทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างไรบ้าง	5	0	0	1.00

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายอิสมาแอล มะลี เกิดเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2525 ที่จังหวัดปัตตานี ได้รับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) วิชาเอกภาษาไทย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อปีการศึกษา 2547 บรรจุเข้ารับราชการครู ณ โรงเรียนบ้านตะโละ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี เมื่อปี 2548 และได้ลาศึกษาต่อที่ภาคศึกษานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2551



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย