

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย



นางสาวณัฐฉลดา รัตนคช

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)

are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK-
LIFE OF PRIMARY EDUCATION TEACHERS IN NONGKHAI PROVINCE

Miss Natchalada Rattanakoch



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration
Department of Public Administration
Faculty of Political Science
Chulalongkorn University
Academic Year 2014
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย
โดย	นางสาวณัฐฉลดา รัตนคช
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีคณะรัฐศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร. พวงเพ็ชร ชุนละเอียด)

ณัฐฉลดา รัตนคช : ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับ
ประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย (FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK-LIFE
OF PRIMARY EDUCATION TEACHERS IN NONGKHAI PROVINCE) อ.ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 147 หน้า.

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับ
ประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคายต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของบุคลากรครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอก
องค์กร และปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร
ครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย จำนวนทั้งสิ้น 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ
แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ตามวิธีของ Likert scales โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.9428 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ANOVA และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัด
หนองคาย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย
โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ตำแหน่งงาน ซึ่งพบว่า ความ
แตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ใน
จังหวัดหนองคายระหว่าง ตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้าน
เทคโนโลยี และปัจจัยด้านระหว่างประเทศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับ
ประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย
4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์
ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5580607024 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE, 147 TEACHERS

NATCHALADA RATTANAKOCH: FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK-LIFE OF PRIMARY EDUCATION TEACHERS IN NONGKHAH PROVINCE. ADVISOR: ASST. PROF. SIRAPATSORN WONGTHONGDEE, Ph.D., pp.

The purpose of this study intended to study the opinion of primary education teachers in Nongkhahi Province on their quality of work life, and to compare the quality of work life of primary education teachers by individual factors, external environmental factors and internal environmental factors. The sample group that were used in this study were 324 primary education teachers in Nongkhahi Province. The instrument used for data collection was a 4 point of Likert Scales, a check list questionnaire and rating scale questionnaire. The reliability level was 0.9428. The statistics used for data analyses were frequency, percentage, mean, standard deviation, ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The results of the study were as follows:

1. The results of quality of work life of primary education teachers in Nongkhahi Province were high in all aspects.
2. Position was contributing factors to quality of work life of primary education teachers in Nongkhahi Province and individual factor showed significantly different at a 0.05 level of possession.
3. Technological factors and international factors of external environmental factors were contributing factors to quality of work life of primary education teachers in Nongkhahi Province.
4. Strategic factors, personnel factors, skill factors and shared value factors of internal environmental factors were contributing factors to quality of work life of primary education teachers in Nongkhahi Province.

Department: Public Administration Student's Signature

Field of Study: Public Administration Advisor's Signature

Academic Year: 2014

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ในทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่ และความเมตตากรุณาที่มีต่อศิษย์อย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร. พวงเพ็ชร ชุนละเอียด กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำแนะนำ พร้อมทั้งข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายเขต 1 และ 2 ผู้อำนวยการโรงเรียน บุคลากรครูระดับประถมศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1 และ 2 ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการวิจัยในครั้งนี้ จนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณพี่ๆ เจ้าหน้าที่ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ และพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รุ่นที่ 31, 33, 35, 37, 39 ทุกท่าน โดยเฉพาะนายจักรพงษ์ หนูดำ, นายกิตติคุณ ตั้งคำ และนางสาวธนพร นิธิฤทธิ์ ที่ได้คอยให้กำลังใจ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และบอกเล่าประสบการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา คุณตา คุณยาย ที่เลี้ยงดูจนเติบโตใหญ่ รวมทั้งคอยเป็นกำลังใจ แรงสนับสนุนให้ผู้วิจัยเสมอมา และคอยเชื่อมั่นว่าจะสามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ ในทุกๆ อย่างก้าวของชีวิตไปได้ด้วยดีเสมอ และขอขอบคุณนางสาววันวิสา จำเริญกิจ ที่คอยสนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา พร้อมทั้งครูบาอาจารย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาต่างๆ แก่ผู้วิจัย จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ติดตัวจนมาถึงทุกวันนี้ ...

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	1
สารบัญรูป	5
บทที่ 1 บทนำ	6
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสภาพปัญหา	6
1.2 คำถามการวิจัย	10
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	11
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	11
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	12
1.6 วิธีดำเนินการวิจัย.....	13
1.7 นิยามศัพท์	13
1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	14
1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
1.10 ข้อจำกัดของงานวิจัย	16
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	17
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	18
2.1.1 แนวคิด ประชญาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	18
2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต	19
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	20

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	21
2.2.2 องค์ประกอบและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	27
2.3.1 Maslow (1970) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	27
2.3.2 Herzberg (1993) ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory)	29
2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงาน	30
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ	31
2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	31
2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ.....	34
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	41
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	41
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
3.2.1 ประชากร	41
3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	45
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	48
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	49
4.2 ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์การ.....	57

4.3 ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร.....	65
4.4 ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	74
4.5 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	83
4.6 ผลการวิจัยปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	89
4.7 ผลการวิจัยปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	92
4.8 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจาก สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณภาพ ชีวิตการทำงาน.....	94
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย.....	103
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	103
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	103
5.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร.....	104
5.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	104
5.1.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	104
5.2 การอภิปรายผล.....	104
5.2.1 ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ใน จังหวัดหนองคาย.....	105
5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	108
5.2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	108
5.2.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	109
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา.....	110
5.3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย.....	110
5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ.....	110

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	111
รายการอ้างอิง.....	112
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด.....	128
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบทางสถิติการทำวิจัย.....	133
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	147



สารบัญตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวนข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา.....	43
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามเพศ.....	49
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามอายุ.....	50
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามระดับการศึกษา.....	51
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามสังกัด.....	52
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามตำแหน่งงาน.....	53
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	54
ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามเงินเดือนปัจจุบันของท่าน.....	55
ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	56
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในภาพรวม.....	57
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านการเมือง/กฎหมาย.....	58
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านเศรษฐกิจ.....	59
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านสังคมและวัฒนธรรม.....	61

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านเทคโนโลยี	62
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านระหว่างประเทศ	63
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในภาพรวม	65
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านกลยุทธ์	66
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านโครงสร้าง	67
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านระบบงาน	68
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านบุคลากร	69
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านทักษะ	70
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านรูปแบบ	71
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านค่านิยมร่วม	72
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ในภาพรวม	74
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	75
ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ	76

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	77
ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	78
ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคม.....	79
ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	80
ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ.....	81
ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม.....	82
ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง เพศ.....	83
ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง อายุ.....	83
ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ระดับการศึกษา.....	84
ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง สังกัด.....	85
ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ตำแหน่งงาน.....	85
ตาราง 38 ผลต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ตำแหน่งงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	86

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับ ประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	87
ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับ ประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง เงินเดือน ปัจจุบัน.....	88
ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับ ประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง สถานภาพ สมรส.....	88
ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ครูระดับประถมศึกษา	90
ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับ ประถมศึกษา.....	92

สารบัญรูป

รูป 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
รูป 2 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนกตาม เพศ.....	49
รูป 3 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามอายุ ...	50
รูป 4 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตาม ระดับการศึกษา.....	51
รูป 5 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตาม สังกัด.....	52
รูป 6 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตาม ตำแหน่งงาน.....	53
รูป 7 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	54
รูป 9 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนก ตามสถานภาพสมรส.....	56
รูป 10 สรุปผลสมมติฐานในการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย.....	102

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสภาพปัญหา

ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีแนวคิดต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งใน ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถ้าทรัพยากรมนุษย์หรือประชากรของประเทศ มีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ ขยันขันแข็ง มีสุขภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีวิจรรณญาณในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว ก็จะส่งผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว (เจษฎา นกน้อย, 2552) และเป็นผู้ที่จะได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นโดยตรง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในทุกภาคส่วนให้มีความสมดุลในทุกๆด้าน อาทิ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ชีวิตการทำงาน ครอบครัว เป็นต้น ซึ่งคุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความผาสุกของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการสร้างผลงานที่มีคุณค่า เรื่องความสุขและคุณภาพชีวิต ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็มีความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย ในช่วงปี พ.ศ. 2483-2492 (ทศวรรษ 1940) รัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2478 ดร.เอส.ปาร์คส คัดแมน รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบด้านคริสเตียนแองโกลอเมริกัน ผู้มีชื่อเสียง ได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหา “ความสุข” ในมิติต่างๆ ของชีวิต

ไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Oliver, 1996)

องค์กรต่างๆ ล้วนให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เนื่องจากเปรียบเสมือน วัตถุดิบที่ช่วยผลักดันให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่ช่วยขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยน ปรับปรุงองค์กรไปในแนวทางที่สนองตอบต่อเป้าหมายขององค์กรได้ องค์กรจึงล้วนแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้ามาร่วมงานในองค์กร ดังนั้นในองค์กรที่เรียกว่า "ระบบการศึกษา" จึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเช่นเดียวกันเพื่อเข้ามาช่วยขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรกลุ่มนั้นก็คือ "ครู" นั่นเอง

ในส่วนของการศึกษา ก็คือการสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบกรงานอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม การศึกษาจึงเป็นความจำเป็นของชีวิตอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากความจำเป็นด้านที่อยู่อาศัย อาหารเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ 5 ของชีวิต เป็นปัจจัยที่จะช่วยแก้ปัญหามากๆ ด้านของชีวิต และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตในโลกที่มีกระแสความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิต ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกันการศึกษายังมีบทบาทและความจำเป็นมากขึ้นด้วยการศึกษาที่จะช่วยให้ทุกคนมีชีวิตที่ดี มีความสุข จะต้องมึลักษณะ ที่สำคัญดังนี้ คือ เป็นการศึกษาที่ให้ความรู้ และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เช่น ความรู้และทักษะทางด้านภาษา การคิดคำนวณ ความเข้าใจหลักการทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นต้น สภาพปัจจุบันมีความจำเป็นต้องสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี จึงจะเพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น การศึกษาทำให้คนเป็นคนฉลาด เป็นคนมีเหตุผล คิดเป็นแก้ปัญหาเป็น รู้จักวิธีแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อการงานอาชีพ การศึกษาต้องสร้างนิสัยที่ดีงาม ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยเฉพาะนิสัยรักการเรียนรู้ และนิสัยอื่น ๆ เช่น ความเป็นคนซื่อสัตย์ ขยัน อดทน รับผิดชอบ เป็นต้น การศึกษาต้องสร้างความงอกงามทางร่างกาย มีสุขภาพพลามัยที่ดี รู้จัก รักษาตนให้แข็งแรง ปลอดภัยไร้เจ็บ และสารพิษ การศึกษาต้องทำให้ผู้เรียนไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว เห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวม ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในสังคม อยู่ร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยสร้างสังคมที่สงบเป็นสุข รักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน การศึกษาต้องทำให้คนมีทักษะการงานอาชีพที่เพียงพอกับการเข้าสู่การงานอาชีพ รู้จักการประกอบอาชีพและรู้จักพัฒนาการงานอาชีพ ซึ่งที่กล่าวมาเป็นพื้นฐานทางการศึกษาที่จำเป็น ที่คนจะต้องได้รับรู้อย่างทั่วถึงทุกคน ถ้าทุกคนได้รับอย่างครบถ้วนเพียงพอก็

จะทำให้เกิดทักษะลักษณะและนิสัยที่พึงประสงค์ได้ การศึกษาจึงไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพียงสำหรับคนบางคน แต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนโดยเฉพาะผู้ที่ขาดความพร้อมในปัจจุบันต่างๆ เพื่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ ยังมีความจำเป็นมากที่สุด (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2543)

ในส่วนของอาชีพครู ในอดีตนับได้ว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคมเป็นอย่างมาก จนถือได้ว่าครูเป็นผู้นำทางสังคม รายได้จากเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้ครูสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและสุขสบาย โดยที่ครูไม่ต้องประกอบอาชีพอื่นเป็นอาชีพรอง หรือต้องดิ้นรนหารายได้เสริมเพื่อมาจุนเจือในครอบครัว เพราะมีความมั่นคงในอาชีพอยู่แล้ว ซึ่งทำให้ในอดีตครูส่วนใหญ่ทุ่มเทเวลาให้กับงานที่เป็นหน้าที่หลัก รวมทั้งสามารถแบ่งเวลาช่วยเหลือสังคมได้อย่างเต็มที่ จึงยากต่อการเกิดปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาในครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ของครู ครูจึงครองตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เยาวชน และสังคมในทุกๆ ด้าน แต่ในปัจจุบันเกียรติภูมิของอาชีพครูโดนตีค่าว่ามีมาตรฐานที่ตกต่ำลง ครูเป็นกลุ่มบุคคลที่มีภาระงานหนักแต่กลับมีรายได้ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นที่มีระดับการศึกษาเท่ากันแต่ประกอบในอาชีพอื่นๆ โดยเฉพาะครูที่ตั้งใจสอนอย่างเต็มเวลาในหน้าที่หลักจนไม่มีเวลาในการประกอบอาชีพรองเพิ่มเติม ทำให้ไม่มีรายได้เสริมเข้ามาจุนเจือครอบครัว การมีรายได้ต่ำทำให้คุณภาพชีวิตของครูต่ำกว่าอาชีพอื่นๆ ทั้งในเรื่องเกียรติ และศักดิ์ศรี มีฐานะความเป็นอยู่ที่ตกต่ำ เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นในครอบครัว ทำให้สภาพจิตใจย่ำแย่ ไม่สมบูรณ์ในขณะปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเรียนการสอนที่ไม่เต็มที่ ส่งผลให้เกิดผลกระทบแก่นักเรียนและระบบการศึกษาในอนาคตได้

อาชีพครู มีหลายสังกัด อาทิ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาล (อปท.) เป็นต้น ซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการครู ครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้าง เป็นต้น ซึ่งครูแต่ละประเภท ที่ต่างสังกัด ต่างมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ดังเช่นในส่วนของเงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกัน ทำให้เงินเดือนที่ได้รับอาจจะไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน และอาจเกิดจากสภาวะการทำงานที่ก่อให้เกิดความลำบาก เช่น โรงเรียนอยู่ไกลจากที่พัก ทำให้ต้องซื้อยานพาหนะเพื่อใช้ประกอบในการเดินทาง หรือจำเป็นต้องมาเช่าอาศัยที่พักที่ใกล้โรงเรียนเพื่อสะดวกต่อการเดินทาง ทำให้ค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น ครูจึงแก้ปัญหาหนี้สินโดยหันไปพึ่งสถาบันทางการเงินต่างๆ ที่ตนเองมีสิทธิ์ในการกู้ยืมตามต้นสังกัด อาทิ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ธนาคารพาณิชย์ต่างๆ เป็นต้น หรืออาจเป็นแหล่งเงินกู้นอกระบบ และเมื่อมีการเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายขึ้น ก็อาจจะส่งผลให้ครูมีการกู้ยืมเงินจนเกินตัว ยืมเต็มวงเงินสูงสุดที่สามารถกู้ยืมได้ จนกลายเป็นการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยเกินตัวจากการกู้ยืมเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินที่มีอยู่แล้ว และยังมีในส่วนของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร อาทิ การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี

และระหว่างประเทศ (Wheelen, Thomas, & David, 2008) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อาทิ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม (Peters & Waterman, 1982) ที่มากระทบต่อองค์กร เนื่องด้วยการก้าวไปของโลกอย่างรวดเร็ว สู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งทำให้องค์กรต่างๆ ต้องตกอยู่ในกระแสสำคัญ เช่น เศรษฐกิจไร้พรมแดน สังคมแห่งความรู้ กระแสประชาธิปไตย และธรรมมาภิบาล ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ก็จะสามารถอยู่รอดในยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้ (ปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2556) ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ อย่างมากมาย และเป็นสิ่งที่ปัจจุบันถูกมองข้ามไป

จากแผนปฏิบัติการชาติปี (พ.ศ.2555-2558) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านนโยบายด้านการศึกษา ในส่วนของนโยบายที่จะดำเนินการภายในช่วงระยะ 4 ปี ของรัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร “นโยบายด้านการศึกษา” ได้กำหนดไว้ใน “นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต” ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหนี้สินครู ดังนี้ การปฏิรูปครู ยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง โดยปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดี และมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครูโดยใช้การประเมินเชิงประจักษ์ที่อิงขีดความสามารถและวัดสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาหนี้สินครูโดยการพักชำระหนี้และการปรับโครงสร้างหนี้ตามนโยบาย แก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาล พัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายครู จัดปัญหาการขาดแคลนครูในสาระวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา ก็ถือเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะช่วยแก้ไขปัญหาคคุณภาพชีวิตครูจากทางรัฐบาล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรทุกคนต้องการ ซึ่งเป็นระดับความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเชิงความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความต้องการของปัจเจกบุคคลต่อสิ่งปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกองค์กรนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น สภาพของงาน ผลตอบแทน ขวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นต้น ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กร จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร การทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงมีพื้นฐานที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมองค์กร เทคนิคการบริหารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความผูกพัน ความเชื่อมั่นในทุกระดับขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจส่งผลต่อองค์กรได้รับผลผลิตสูง อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด การที่คนอยากทำงานหรือเต็มใจทำงานย่อมเกิดจากแรงจูงใจ และขวัญในการทำงาน ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้ว ย่อมทำให้คนมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน

ผลงานที่ออกมาดี ทำงานด้วยความพอใจ ก่อเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่หลายอย่างที่สำคัญ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม (Walton, 1975)

จากปัญหาและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ต่างสังกัดกัน คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดหนองคาย ว่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับใด ปัจจัยส่วนบุคคลใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การใดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อจะได้ทราบสภาพที่แท้จริง และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แต่ละสังกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ว่ามีสาเหตุ ปัจจัยใดที่ก่อให้เกิดความแตกต่างและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่างสังกัดกัน เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารการศึกษาในทุกระดับ ได้พิจารณาประกอบการแก้ไข และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรครู ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการพัฒนาอีกต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 บุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย

1.2.3 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย

1.2.4 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส

1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย จำแนกตามปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ

1.3.4 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย จำแนกตามปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้างระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 บุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.4.2 บุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.4.3 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย

1.4.4 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดดังต่อไปนี้ คือ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ในปี ค.ศ. 1975 ซึ่งกล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญ แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของ Thomas L. Wheelen และ J. David Hunger ในปี ค.ศ. 2002 ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร นั่นคือ PEST-I และแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร R. Waterman ในปี ค.ศ. 2006 ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร นั่นคือ 7S Model

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดหนองคาย จำนวนทั้งสิ้น 2,988 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตามวิธีการของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified sampling)

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วย

1.5.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส

1.5.3.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ

1.5.3.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม

1.5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย

1.5.3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.6 วิธีดำเนินการวิจัย

1.6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.1.1 ประชากร คือ บุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย จำนวน 2,988 คน

1.6.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดหนองคาย จำนวน 324 คน

1.6.1.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง คือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

1.6.2 เครื่องมือที่ใช้

แบบสอบถามที่มีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิดที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ

1.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA และ Regression analysis

การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวนี้จะเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดหนองคาย เพื่อศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะก่อให้เกิดระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างหรือไม่ เพื่อนำมาเปรียบเทียบหาจุดร่วมและจุดต่างกัน และศึกษาว่าปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอก/ภายในองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคายหรือไม่

1.7 นิยามศัพท์

1.7.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สมาชิกในองค์การทุกคนต้องการ ซึ่งเป็นระดับความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเชิงความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความต้องการของปัจเจกบุคคลต่อสิ่งปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกขององค์การนั้นๆ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.7.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส

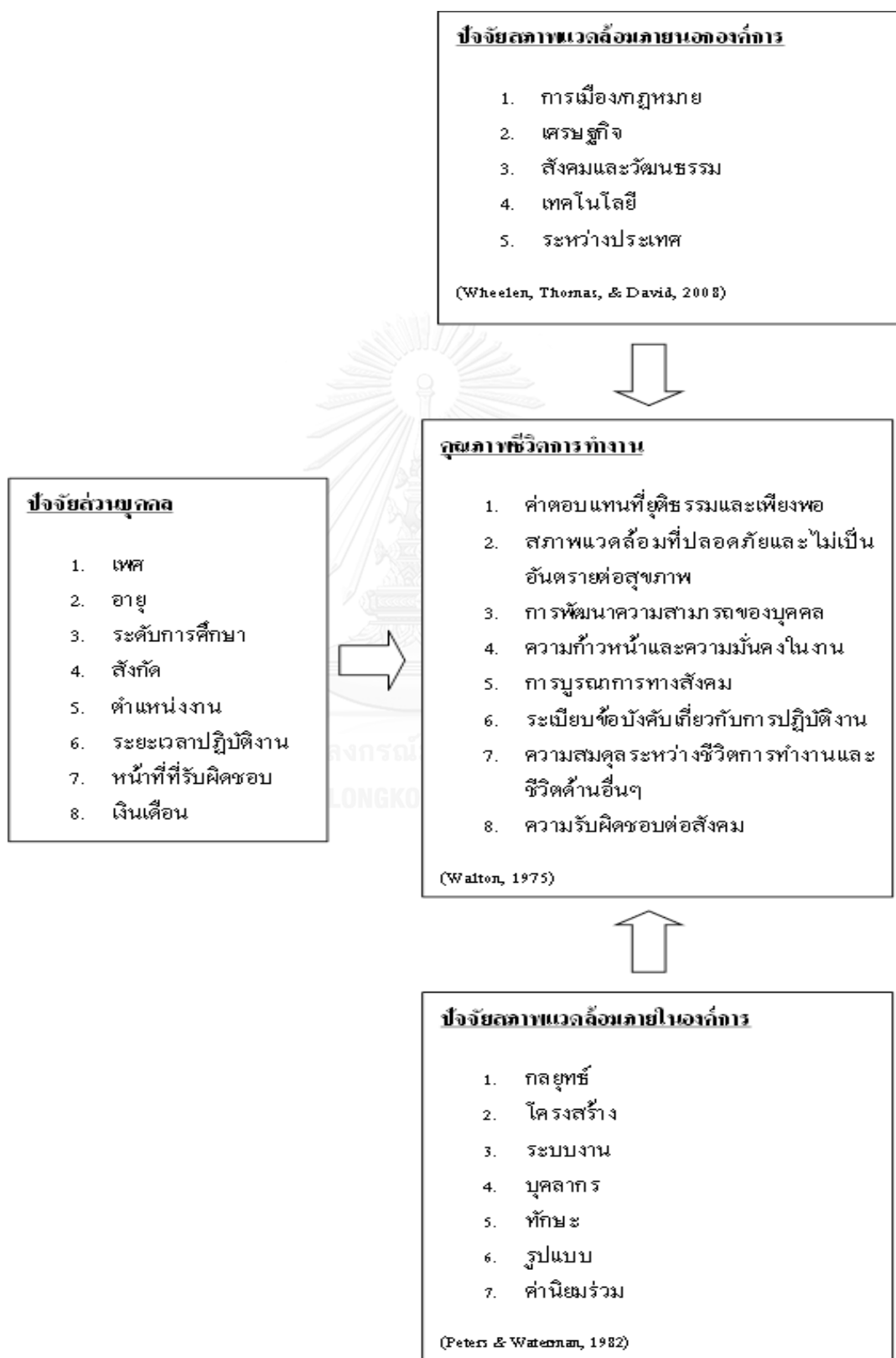
1.7.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ หมายถึง ปัจจัยด้านการเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ

1.7.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึง ปัจจัยด้านกลยุทธ์ โครงสร้างระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ต้องอาศัยลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครู ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดของ Thomas L. Wheelen และ J. David Hunger (2008) คือ ปัจจัยด้านการเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดของ R. Waterman (1982) คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม ที่อาจมีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรตามผู้ศึกษาวิจัยเลือกใช้แนวคิดของวอลตัน Richard E. Walton (1975) ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม และได้สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังรูป 1 ดังนี้

รูป 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.9.1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงให้บุคลากรครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

1.9.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ในการปรับปรุงและแก้ไข ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

1.9.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูที่มีปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรที่มากระทบแตกต่างกัน จะเป็นข้อมูลให้ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารนำไปใช้ในการปรับปรุงและแก้ไข ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

1.9.4 ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และป้องกันปัจจัยที่จะมากระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย และสามารถนำไปต่อยอดในระดับประเทศต่อไปได้

1.10 ข้อจำกัดของงานวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาบุคลากรเฉพาะจังหวัด ไม่ได้มีความเป็นทั่วไป (Generalization) ของการศึกษา ดังนั้นอาจมีปัญหาคงเหลือในเชิงความตรงภายนอกได้ (General Validity) กล่าวคือไม่สามารถนำผลไปอธิบายระดับภาค หรือระดับประเทศได้ และเป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเท่านั้น อาจจะไม่สามารถอธิบายในบริบทของบุคลากรทางการศึกษาในทุกๆระดับได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์หาข้อสรุปที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ศึกษากรณี ครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย โดยมีแนวคิดและสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1.1 แนวคิด ปรัชญาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.3.1 Maslow (1970) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2.3.2 Herzberg (1993) ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory)

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ในการศึกษาแนวคิด ความหมาย และองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรครู ในงานวิจัยฉบับนี้ จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของบุคลากรครู ดังนี้

2.1.1 แนวคิด ปรัชญาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาของทุกประเทศ แต่ยังคงมีความคลุมเครือ มีความเป็นนามธรรมสูง จึงมีนักวิชาการ นักวิจัย และองค์กรต่างๆ ได้ศึกษาและพัฒนาแนวคิด ปรัชญาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ดังที่รวบรวมไว้ในที่นี้ ดังนี้

Sharma (1975) ได้เสนอแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์และระดับคุณภาพชีวิต โดยแบ่งระดับความต้องการออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 Bio-physical Needs เป็นความต้องการทางชีวภาพซึ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ปัจจัยที่ต้องการ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ การได้รับปัจจัยเหล่านี้นำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับที่ต่ำสุด (Minimal Level)

ระดับที่ 2 Psycho-social Needs เป็นความต้องการทางสังคม ปัจจัยที่ต้องการ ได้แก่ การศึกษา การคมนาคม การขนส่ง บริการสังคม ฯลฯ การได้รับปัจจัยเหล่านี้ร่วมกับ Bio-physical Needs นำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับพึงพอใจ (Satisfaction Level)

ระดับที่ 3 Personal Aspiration เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความทะเยอทะยานของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน เช่น ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ ฯลฯ บุคคลที่บรรลุความต้องการระดับนี้จะมีระดับคุณภาพชีวิตที่สูง (Maximal Level) แต่สภาพชีวิตในระดับนี้มักจะทำให้มนุษย์มีสิ่งที่เป็นอุปสรรคและบริโภคอย่างฟุ่มเฟือย มีความเป็นอยู่ที่โดดเด่นทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตที่จะค่อยๆ ลดลง จนอยู่ในระดับที่พึงพอใจ เนื่องจากลดระดับความต้องการลง

จากแนวคิดดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจในการได้รับตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้งปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตแต่ละด้านก็มีความแตกต่างกันไปด้วย

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต

มีนักวิชาการ นักวิจัย และองค์การต่างๆ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้มากมายหลายท่าน ทั้งไทยและต่างประเทศ ดังที่ได้รวบรวมไว้ในที่นี้ ดังนี้

George, K., and Berson (1980) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วยความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสถานภาพการทำงาน ของร่างกายและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

WHO (1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะ ในชีวิตของพวกเขา ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา เป็นแนวความคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม จุดเด่นของความหมายของคุณภาพชีวิตที่องค์การอนามัยโลกมองก็คือ คุณภาพชีวิตที่เป็นนามธรรม โดยจะรวมเอาหัวข้อที่เป็นทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดีของชีวิตเอาไว้ อีกทั้งมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

UNESCO (1993) ได้นิยามคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ในสังคม และระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์

ไกรวุฒิ ช่วยสถิตย์ (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีชีวิตอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ มีความพร้อมและสามารถที่จะดำรงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ และสามารถดำเนินชีวิตด้วยวิธีการที่ชอบธรรมเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนพึงประสงค์ ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

คำตัน บุญมณี (2545) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพกายและจิตที่ดี อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ โดยความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ การมีอาหารบริโภคในจำนวนที่เพียงพอทำให้ร่างกายดำรงอยู่ได้ มีที่อยู่อาศัยที่คงทนแข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีเครื่องนุ่งห่มตลอดปี (โดยเฉพาะฤดูกาล) มีการศึกษา สำหรับด้านจิตใจ ได้แก่ การมีอาชีพมั่นคง มีรายได้พอเพียง มีบริการด้านสาธารณสุขบริโภค มีโอกาสสร้างสรรค์ พัฒนาตนเอง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีการคมนาคมที่สะดวก มีอิสระ (ในกรอบของกฎหมายและเป็นธรรม) มีนันทนาการ และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of work life) ว่าเป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ งานที่ทำหาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย และการมีสุขภาพดี โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ยุพา อุดมศักดิ์ (2516) กล่าวไว้ว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองและศาสนา ซึ่งเป็นค่าเทียบเคียง ไม่มีกฎตายตัวแน่นอน กล่าวคือทุกคนหรือทุกประเทศอาจจะกำหนดมาตรฐานต่างๆ กันไปตามต้องการ และความต้องการในด้านคุณภาพชีวิตนี้ ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและภาวะ

ระวี ภาวิไล (2523) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์ คือ ชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวง เอื้ออำนวยสุขภาพทางกาย เพื่อเป็นรากฐานของสันติภาพทางจิตใจ ทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดที่ตามศักยภาพในมนุษย์ มีความสามารถสร้างสรรค์และผลิตผลรวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคงผาสุกสมบูรณ์และปราศจากความขัดแย้ง

อุ้นตา นพคุณ (2523) ได้กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่เป็นลักษณะหรือแบบอย่างของคน “คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น การศึกษาที่ดีจะต้องเป็นการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนทั้งในและนอกระบบโรงเรียนมีคุณลักษณะของการคิดเป็นทำเป็น แก้ไขปัญหาเป็น” เพราะตามความเชื่อพื้นฐานของคนคิดเป็นนั้น จะต้องปรับปรุงตนเอง ครอบครอง และสิ่งแวดล้อมให้ผสมผสานและกลมกลืนกับวิชาความรู้ที่ได้รับ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีการในการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นที่เรื่อที่แพร่หลายสำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การทุกคนต้องการ ซึ่งเป็นระดับความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเชิงความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้แนวคิด ความหมายและองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการ นักวิจัย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมายหลายท่านทั้งไทยและต่างประเทศ ดังที่ได้อธิบายไว้ต่อไปนี้ ดังนี้

Albert Karl (1979) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ คือ ปริมาณงานที่ทำ การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ ความหลากหลายในภาระหน้าที่ มนุษยสัมพันธ์ การกระตุ้นความรู้สึกทางกายภาพ การกระตุ้นความรู้สึกด้านจิตใจ

Cascio (1998) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายสองด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกด้านหนึ่งคือการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย มีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี สามารถเจริญก้าวหน้า และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งคุณภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Cummings and Worley (1997) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีสองความหมาย ความหมายแรก คือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนความหมายที่สอง คือ วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ

Hackman and Suttle (1977) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เสนอความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยอัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Huse and Cummings (1985) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังหมายถึง ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในการทำงานของผู้ปฏิบัติ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร
2. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง กลุ่ม วิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงาน การทำให้งานน่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ๆ ในระบบ การให้รางวัล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร จึงประกอบด้วยความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

Mondy and Noe (1996) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการของเขาในการทำงานจากการทำงานนั่นเอง

Robbins (1991) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการทำงานว่า เป็นกระบวนการขององค์กรที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร โดยให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจออกแบบสภาพการทำงานเอง

Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่กำหนดแค่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีควมหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

ติน ประชัญพฤทธิ์ (2530) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

ทวีศรี กীরทอง (2530) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคลและงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

ผจญ เฉลิมสาร (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของ พนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) หรือใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

สมยศ นาวิการ (2533b) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์การที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนา ให้สามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และให้คนทำงานมีความน่าสนใจและมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

2.2.2 องค์ประกอบและเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้องค์ประกอบและเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมายหลายท่าน ดังที่รวบรวมไว้ในที่นี้ ดังนี้

Bruce and J.W (1992) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
- 3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
- 5) การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน

7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Dessler (1997) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. การทำงานที่มีคุณค่าตรงกับความรู้ ทักษะและความหมายต่อบุคลากร
2. ภาวะการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย
3. ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงของงาน
5. การมีหัวหน้างานที่มีความสามารถ
6. การได้รับการสะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน
7. โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในงาน
8. โอกาสในการก้าวหน้าอย่างเป็นธรรมชาติ
9. มีบรรยากาศในการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานที่ดี
10. มีความยุติธรรม

Kerce and Kewley (1993) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ แหล่งประโยชน์ทางทรัพยากรและเครื่องมือ โอกาสในการพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาตนเอง

3. คุณลักษณะงาน ได้แก่ เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลป้อนกลับ

4. ความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในงาน

Lewin (1981) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการจ้างงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)

4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. ความมีอิสระ (Autonomy)
6. การได้รับความยอมรับ (Recognitions)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

Newstrom and Davis (1997) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะในการทำงาน
7. ลดความเครียดในการทำงาน
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

Walton (1975) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์การ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งงาน ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ การเลื่อนตำแหน่งที่ทำ รวมทั้งควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันกันในองค์การ และความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและ ผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ด้วย ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ การที่ผู้ปฏิบัติงานกำหนดสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว ตนเอง และสังคม

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ได้ให้แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่างๆ ดังนี้

เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน คือ เกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง

สถานภาพในการทำงานและลักษณะงานที่ทำ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเรื่องการศึกษา โดยทั่วไปเป็นที่ยอมรับที่ผู้จบการศึกษาสูงๆ มักจะมีโอกาสที่จะทำให้ได้รับตำแหน่งที่สูงด้วย ส่วนเนื้อหาของงานและลักษณะงานที่ทำนั้น ก็มักจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพนักงานต้องการงานที่ทำหาย ไม่ต้องการงานที่ซ้ำๆ และน่าเบื่อ

สมยศ นาวิการ (2533a) กล่าวว่า คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะประกอบไปด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมสถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้ละเอียดเบ็ดเตล็ด

10. การรู้ผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

จากแนวคิดและความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความต้องการของปัจเจกบุคคลต่อสิ่งปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกองค์การนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น สภาพของงาน ผลตอบแทน และกำลังใจ เป็นต้น

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การ จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การ การทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงมีพื้นฐานที่เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึก ความผูกพัน ความเชื่อมั่นในทุกระดับขององค์การ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การ ทำงานด้วยความเต็มใจส่งผลต่อองค์การได้รับผลผลิตสูง (Productivity) อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

การที่คนอยากทำงานหรือเต็มใจทำงานย่อมเกิดจากแรงจูงใจ และขวัญในการทำงาน ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้ว ย่อมทำให้คนมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน ผลงานที่ออกมาดี ทำงานด้วยความมีความสุข ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.3.1 Maslow (1970) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

แนวความคิดลำดับขั้นความต้องการเสนอโดย Abraham H. Maslow แนวความคิดนี้มุ่งอธิบาย ความต้องการของมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการมากมายหลากหลายไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์มีความสำคัญแตกต่างกันไปและจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นสามารถนำมาจัดลำดับความต้องการจาก ลำดับขั้นต่ำสุดไปลำดับขั้นสูงสุดได้ เมื่อได้รับการสนองความต้องการที่มีอยู่แล้ว ก็จะทำให้เกิด ความต้องการในลำดับขั้นที่สูงกว่าต่อไป ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการของมนุษย์มีอยู่ตลอดเวลาและเพิ่มขึ้นอย่างไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่จะเป็นแรงจูงใจต่อไปต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้นต่ำไปลำดับขั้นสูง ถ้าความต้องการลำดับขั้นต่ำถูกตอบสนองแล้ว ก็จะนำไปสู่ความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป แต่หากเมื่อความต้องการในลำดับขั้นต่ำถูกสั่นคลอน ก็จะหันกลับมาคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นต่ำได้อีก

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นการเอาตัวรอดเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต ซึ่งประกอบด้วย อาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่ม ดังนั้น ในองค์การควรมีการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นต้นนี้ เช่น ผู้บริหารให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับพนักงาน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง ความต้องการขั้นนี้เกี่ยวข้องกับ การเอาตัวรอดด้านร่างกาย รวมทั้งความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคง ความปลอดภัย และการป้องกันจากอันตรายต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้น ในองค์การควรมีการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นนี้ เช่น มีการพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทน การเพิ่มเงินเดือน และความมั่นคงในงาน เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม หรือความต้องการการเป็นเจ้าของ และความรัก (Social needs and Belongingness and Love needs) เมื่อคนรู้สึกมีความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ครอบครัว คนใกล้ชิด เพื่อนฝูง และสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์

4. ความต้องการความเคารพ ยกย่อง และการนับถือตนเอง (Self-esteem needs, ego, status) ความต้องการขั้นที่ 4 นี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1, 2 และ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นการบรรลุถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น เกิดภาวะผู้นำ และการยกย่องจากผู้อื่น และที่สำคัญที่สุด คือ การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง ความปรารถนาไปสู่ความสำเร็จ โดยอาจวัดจากการทำงาน เช่น ได้เลื่อนขั้น การสร้างผลประโยชน์ขั้นสูงให้แก่องค์กร เป็นต้น

5. ความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเกิดเมื่อความต้องการอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการที่จะ

บรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้จะเป็น ความต้องการที่จะรู้ว่าตนมีความสามารถใด และทำสิ่งใดได้ดีที่สุดและได้ทำในสิ่งดังกล่าว เป็นการจัดสร้างระบบแห่งคุณค่า ความต้องการขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความ ต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านนี้อาจจัดได้โดยการจัดงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จในงาน

ความต้องการทั้ง 5 ชั้นตอนของ Maslow จะเป็นความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากขั้นที่ 1 ไปสู่ขั้นที่ 5 ความต้องการจะไม่มี การข้ามขั้น ซึ่งลำดับขั้นความต้องการที่ 1-3 เป็นความต้องการขั้นต่ำ ส่วนลำดับขั้นความต้องการที่ 4-5 เป็นความต้องการขั้นสูง

2.3.2 Herzberg (1993) ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยสร้างขึ้นโดย Frederick Herzberg โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัยเป็นพื้นฐานในการ สร้างแนวความคิด Herzberg รวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร (200 คน) โดยใช้เทคนิคที่ เรียกว่า Critical-incident เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาของ Herzberg พบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเป็นปัจจัย คนละประเภทกัน กล่าวคือ ปัจจัยที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจเป็นเรื่องที่สามารถแยกออกจากกันได้

ปัจจัยทั้ง 2 ประเภท เป็นปัจจัยที่แยกจากกัน จากแนวคิดดังกล่าวจึงแบ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจคน ในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนใน การทำงาน หากขาดปัจจัยนี้ไป คนจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่หากมีปัจจัยเหล่านี้ก็ ไม่ได้หมายความว่า คนจะพอใจในการทำงานหรือมีแรงกระตุ้นในการทำงาน เพราะหากมีปัจจัยนี้ คนจะมีความรู้สึกไม่มีความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ ความมั่นคงในงาน (Job security) เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้หากขาดไปคนจะไม่พอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ฯลฯ ถ้ามีจะลดความไม่พอใจลง แต่ก็มีได้ทำให้คน พพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทุ่มเทความพยายามใน การทำงาน ปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้คนทำงานแก่องค์การ หากปัจจัยกลุ่มนี้ขาดไปก็จะทำให้ คนในองค์การขาดความพอใจในการทำงาน ถ้ามีปัจจัยกลุ่มดังกล่าวก็จะเป็นแรงจูงใจให้คน มีความพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะ

งาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับและความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจนี้มักจะเป็น ปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งต่างจากปัจจัยสุวิทย์ที่เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายนอกตัวบุคคล

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงาน

ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นเรื่องทางสภาวะจิตใจของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาถึงการรับรู้ เกี่ยวกับความรู้สึกด้านอารมณ์ และการแสดงออกทางด้านพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ในทางตรงกันข้ามอาจแสดงออกมาในรูปความเฉื่อยชา ความกลัว เป็นต้น นักวิชาการ ต่างๆ ได้ให้แนวคิดและความหมายของคำว่า ขวัญกำลังใจ เช่น

Flippo (1961) กล่าวว่า องค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน คือ การที่จะทราบถึงกำลังขวัญในการปฏิบัติงานนั้น อาจดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สถานะทางสังคม และมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

Nigro (1963) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความรู้สึก ทำที่ หรือพฤติกรรมของ บุคคลแต่ละคนและกลุ่มที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน อย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ดีที่สุดขององค์การ

Davis (1951) กล่าวว่า กำลังขวัญ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึง สภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และอื่นๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519) กล่าวว่า ขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความตั้งใจของคนทำงาน ที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตน เพื่อตอบสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

เสนาะ ดิยาว (2514) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ คือ สภาพทางจิตใจซึ่งเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์การ

จากความหมายที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งนักวิชาการข้างต้นได้ให้ความหมายไว้ นั้น สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจหมายถึง สภาพความรู้สึกด้านจิตใจของบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเกิดจาก ปัจจัยต่างๆ เช่น การอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้า ผลตอบแทน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่บุคคลและกลุ่มได้รับรู้โดยแสดงออกทาง พฤติกรรมและอารมณ์

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ

การที่องค์การเป็นระบบเปิด (open system) นั้นหมายความว่าองค์การบริหารงานภายในสภาพแวดล้อมใด/หนึ่งอย่างแน่นอน ในทางการบริหารกลยุทธ์สามารถแบ่งสภาพแวดล้อมองค์การออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (external environment) ซึ่งจะเป็นปัจจัยต่างๆที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (internal environment) ซึ่งจะเป็นปัจจัยต่างๆที่อยู่ภายใต้การควบคุมขององค์การ ซึ่งจะอธิบายทฤษฎี แนวคิด เทคนิคและเครื่องมือ ดังนี้

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

Wheelen et al. (2008) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยภายนอกในระดับกว้าง และมีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติการขององค์การ ทั้งที่เป็นองค์การภาคเอกชน และองค์การภาครัฐบาล ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors) เช่น นโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล การแก้ไขกฎหมาย และการปรับปรุงระเบียบต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทางการบริหาร เป็นต้น

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) เช่น อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราภาษี และอัตราการว่างงาน เป็นต้น

ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (Socio-Cultural Factors) เช่น โครงสร้างทางเพศและอายุ ระดับการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมและประเพณี ตลอดจนพฤติกรรมกรรมการบริโภคอุปโภค เป็นต้น

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) เช่น การผลิตคิดค้นทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เครื่องจักรกลอุตสาหกรรม เครื่องจักรสมองกล และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

ปัจจัยด้านระหว่างประเทศ (International Factors)

จินตนา บุญบังการ และณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2544) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสภาพแวดล้อมที่มีขอบเขตครอบคลุมกว้างไกลที่สุด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่

1. สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural) ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน ทำให้องค์การต้องทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรมย่อย และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต อัตราการเพิ่มหรือลดของจำนวนประชากร อายุเฉลี่ยของประชากร การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบ

ครอบครัว รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคทั้งในด้านความต้องการ คุณภาพ และคุณสมบัติของสินค้าหรือบริการที่เกิดอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว เป็นต้น

2. เทคโนโลยี (Technology) พัฒนาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการผลิต ทำให้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่พิจารณาถึงปัจจัยนี้และนำมาปรับปรุงใช้อย่างเหมาะสมกับองค์การ เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและการแข่งขันของธุรกิจ

3. เศรษฐกิจ (Economic) ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นปริมาณการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีแรงผลักดันที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ

4. กฎหมายและการเมือง (Political-legal) องค์การต้องติดตามการดำเนินงานทางการเมืองเพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ เช่น เสถียรภาพของรัฐบาล พัฒนาการทางการเมือง นโยบายของประเทศ และนโยบายของรัฐที่มีต่ออุตสาหกรรม เป็นต้น

สโรจัน โอปัททษชีวิน (2540) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกประกอบไปด้วยปัจจัยที่มีขอบเขตกว้าง และมีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรหรือบริษัทในลักษณะที่ไม่ทันที่ทันใดหรือทันทีทันใดน้อย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. เศรษฐกิจ (Economic) ประกอบด้วยปัจจัย ได้แก่ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย การได้เปรียบหรือการเสียเปรียบดุลการค้า งบประมาณขาดดุลหรือเกินดุล อัตราการออมของประชากร อัตราการออมของธุรกิจ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ผลิตภาพประชาชาติ ระดับการว่างงาน ปริมาณเงินทุนเวียนในตลาด ปริมาณและราคาพลังงาน เป็นต้น

2. ประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ขนาดของประชากร โครงสร้างอายุ การกระจายตัวของประชากร การกระจายรายได้

3. การเมืองและกฎหมาย (Political/Legal) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ กฎหมายภาษีอากร กฎหมายปกป้องคุ้มครองสภาพแวดล้อม กฎหมายห้ามผูกขาด ความมั่นคงของรัฐบาล กฎหมายการฝึกอบรมแรงงาน นโยบายและปรัชญาการศึกษา เจตคติที่มีต่อบริษัทต่างชาติ สิ่งจูงใจพิเศษ

4. สังคมวัฒนธรรม (Sociocultural) ประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญๆ ดังนี้ สตรีที่ทำงาน ความหลากหลายของแรงงาน เจตคติที่มีต่อคุณภาพชีวิตงาน ความใส่ใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงความชอบในงานและสายอาชีพ การเปลี่ยนแปลงความชอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของสินค้าและบริการ

5. เทคโนโลยี (Technological) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญๆ คือ นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมด้านกระบวนการ การประยุกต์ความรู้ ความเอาใจใส่ของภาคเอกชนและการสนับสนุนของ

ภาครัฐบาลในเรื่องค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีการสื่อสารใหม่ๆ การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ และเคลื่อนย้ายจากห้องทดลองสู่ท้องตลาด

สุพานี สฤกษ์วานิช (2546) แบ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. สภาพแวดล้อมในระดับมหภาค (Macro หรือ General Environments) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไปในระดับกว้าง คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสาธารณสุข วิทยาการหรือเทคโนโลยี

2. สภาพแวดล้อมในระดับอุตสาหกรรม (Industry Environments) ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน และผู้ขายปัจจัยการผลิต (ซัพพลายเออร์) เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมในระดับโลก (Global Environments) เป็นปัจจัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมในต่างประเทศแต่มีผลกระทบต่อเนืองมาซึ่งสภาพแวดล้อมในระดับมหภาค และสภาพแวดล้อมในระดับอุตสาหกรรมด้วย

เอกชัย บุษยาทิษฐาน (2553) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการเมือง (Political Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงผลักดันทางการเมืองที่จะมาส่งผลกระทบต่อให้การดำเนินธุรกิจทั้งในแง่บวกและแง่ลบ แรงผลักดันนี้มักมีพลังค่อนข้างสูง สิ่งที่เราควรนำมาพิจารณาประกอบด้วย ระบบการปกครอง สถานการณ์ทางการเมือง นโยบายของรัฐ การตลาด ประเทศเพื่อนบ้าน การก่อการร้าย

2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factors) ต้องดูเกี่ยวกับเศรษฐกิจทั้งระยะสั้น และระยะยาว ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศทั้งจุลภาคและมหภาค คือ สถานการณ์ทางการค้า สถานการณ์เศรษฐกิจ การเงิน ค่าครองชีพ ภาษี การตลาด

3. ปัจจัยทางสังคม (Social Factors) สิ่งที่ต้องดู คือ วัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา ทักษะคนติเกี่ยวกับสินค้าและการบริการ ภาษา ชีวิตความเป็นอยู่ อายุ สิ่งแวดล้อม การใช้แรงงาน สื่อ การศึกษา

4. ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technological Factors) เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบ หรือเสียเปรียบในการแข่งขัน และเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญของความเป็นโลกาภิวัตน์ ปัจจัยต่างๆ มีดังต่อไปนี้ การผลิต การจำหน่าย นวัตกรรม การสื่อสารโทรคมนาคม การถ่ายทอดเทคโนโลยี

5. ปัจจัยทางกฎระเบียบ หรือกฎหมาย (Legal or Regulatory Factors) เกิดขึ้นเนื่องจากผู้บริโภคมักมีความต้องการที่จะออกกฎหมายให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น หากได้รับความไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับสินค้าหรือการบริการ เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค หรือกฎหมายวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค เป็นต้น

6. ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environmental or Ecology Factors) ปัจจุบันการให้ความสนใจต่อสภาพแวดล้อมของประชาชนเพิ่มมากขึ้นทุกที เรื่องของสภาพแวดล้อมจึงมีความเด่นชัดมากขึ้น

7. ประชากร (Demographic) เช่น อายุ ชีวิตความเป็นอยู่ และ การศึกษา
8. ปัจจัยทางจริยธรรม (Ethical)
9. ปัจจัยวัฒนธรรม (Culture)
10. ปัจจัยทางความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความดีงาม (Aesthetic)
11. ปัจจัยด้านลูกค้า (Customer) คือ ต้องทำการวิเคราะห์ลูกค้าว่าเป็นอย่างไรบ้าง
12. ปัจจัยด้านกลุ่มที่องค์กรสังกัดอยู่ (Sectorial) เช่น ภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

Peters and Waterman (1982) เป็นแนวคิด 7'S Framework แนวคิดนี้พัฒนาโดยบริษัท Mckinsey ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำในอเมริกา ได้เสนอโมเดลนี้เพื่อใช้วิเคราะห์องค์กร ซึ่งสามารถใช้ได้ในหลายวัตถุประสงค์ เช่น

1. ใช้เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อประเมินความพร้อมขององค์กร ทำให้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรนั้นๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. ใช้เพื่อประเมินความพร้อมขององค์กรที่จะทำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างที่ต้องการ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- 2.1 กลยุทธ์ (Strategy) คำว่ากลยุทธ์ ในที่นี้จะมีความหมายอย่างกว้าง จะหมายถึง แผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้จัดทำมาแล้วนั่นเอง ได้มีการจัดทำอย่างเหมาะสมต่อสภาพการแข่งขัน และความพร้อมขององค์กรมากน้อยแค่ไหน

- 2.2 โครงสร้าง (Structure) จะต้องมีโครงสร้าง เพื่อรองรับแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ และโครงสร้างจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับแผนกลยุทธ์ด้วย

- 2.3 สไตล์ของผู้บริหาร (Style) จะต้องวิเคราะห์สไตล์การบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยเฉพาะของผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นอย่างไร มุ่งมั่นในการทำงานแค่ไหน มีความสามารถในการจูงใจ และเป็นแบบอย่างในการทำงานได้ดีแค่ไหน สไตล์ต่างๆ เหล่านี้ จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

- 2.4 ทรัพยากรบุคคล (Staff) เนื่องจากงานตามแผนกลยุทธ์จะเกิดขึ้นได้ ก็ต้องมีผู้ปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์นั้นจึงต้องมีการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติถูกต้องเหมาะสม และมีแรงจูงใจในการทำงานตามแผนกลยุทธ์ดังกล่าวนั้นก็สำเร็จลงได้

2.5 ทักษะ (Skill) จะเป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์การ โดยรวม ว่าองค์การแห่งนี้เก่งหรือถนัดหรือเชี่ยวชาญในเรื่องใด

2.6 ระบบ (System) เป็นการวิเคราะห์ระบบงานขององค์การในทุกๆ เรื่องทั้งระบบ การบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม ระบบจัดซื้อ ระบบการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

2.7 ค่านิยมร่วม (Shared Value) เป็นการวิเคราะห์ถึงค่านิยมร่วม ความเชื่อร่วมขององค์การนั้นว่าเป็นอย่างไร ซึ่งมักสะท้อนอยู่ในปรัชญา ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยข้อนี้ดูว่า มันสอดคล้องสนับสนุนต่อแผนองค์การเพียงใด

จินตนา บุญบังการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2544) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่

1. เจ้าของและผู้ถือหุ้น
2. คณะกรรมการการบริหาร
3. ลูกจ้าง
4. วัฒนธรรมในองค์การ

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2540) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือบริษัทที่สำคัญ ได้แก่ ฟังก์ชัน (Functions) หรือหน้าที่ทางการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การผลิต (Production) การตลาด (Marketing) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การเงิน (Finance) การบัญชี (Accounting) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) การออกแบบผลิตภัณฑ์ (Product Design) ฟังก์ชันเหล่านี้แตกต่างกันออกไปตามรายละเอียดของแต่ละบริษัท แต่ละธุรกิจ หรือแต่ละองค์กร

สุพานี สฤษณ์วานิช (2546) กล่าวว่า แนวทางการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในอาจพิจารณาได้เป็น 2 แนวทาง คือ

1. พิจารณาตามแนวของหน้าที่งาน (Functional Approach) เป็นการพิจารณาไปตามหน้าที่งาน (Function) ด้านต่างๆขององค์การ เช่น หน้าที่งานด้านการตลาด การผลิต การบริหารจัดการ เป็นต้น รวมทั้งประเมินคุณภาพของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ และทรัพยากรต่างๆ ขององค์การ เป็นสำคัญ

2. พิจารณาจากเป้าหมายการมุ่งสู่ข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของกิจการ เป็นการพิจารณาว่ากิจกรรมต่างๆ ขององค์การนั้นทำให้้องค์การนั้นมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่งหรือไม่

เอกชัย บุชยาพิชฐาน (2553) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. บุคลากร (People) หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างที่รวมถึงความสามารถหรือสมรรถนะด้วย
2. ทรัพยากร (Resources) ตัวอย่างเช่น การรับรองจากแหล่งต่างๆ สถานที่ตั้ง ทำเลความสำเร็จในอดีตที่สร้างชื่อเสียง ภาพลักษณ์ เป็นต้น
3. นวัตกรรมและความคิด (Innovations and Ideas) ตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีเป็นอย่างไร เมื่อเทียบกับคู่แข่ง เครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เป็นต้น
4. การบริหารจัดการ (Management) ตัวอย่างเช่น รากฐานการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง ผู้บริหารที่มุ่งมั่นสร้างคุณภาพให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น
5. การตลาด (Marketing) ตัวอย่างเช่น ความเป็นผู้นำการตลาด ชื่อเสียงดี เครื่องหมายการค้า ดัง ฐานลูกค้าที่เข้มแข็ง ผลิตภัณฑ์ที่เข้มแข็งในตลาด การวิจัยและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ นวัตกรรมที่ดีเด่น เป็นต้น
6. การปฏิบัติการ (Operations) ตัวอย่างเช่น เครือข่าย สายบังคับบัญชา การประเมินความดี ความชอบ กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน แรงกดดันภายในองค์กร ขั้นตอนหรือกระบวนการการทำงาน เป็นต้น
7. การเงิน (Finance) ตัวอย่างเช่น กระแสเงินสดหมุนเวียนดีเยี่ยม รายรับและผลกำไรที่เติบโต การบริหารการเงินที่ยอดเยี่ยม เกรดดีดี หนี้สินน้อย มีสัมพันธภาพที่ดีกับธนาคาร เป็นต้น
8. ทรัพย์สิน (Properties) ตัวอย่างเช่น อาคาร เครื่องจักร สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เป็นต้น
9. กระบวนการ (Processes) ตัวอย่างเช่น การปกครอง การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น
10. ผลิตภัณฑ์และบริการ (Products and Services) ตัวอย่างเช่น สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหมดในการผลิตที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ แผนการผลิตที่ดีเยี่ยม ระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น
11. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แผนที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างหรือคงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันหรือหาช่องทางอย่างอื่น
12. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่องค์กรถูกจัดสร้างขึ้น เป็นตัวที่จะบอกว่าใครเป็นหัวหน้าใคร และใครที่จะต้องรายงานใคร
13. ระบบ (System) หมายถึง กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานประจำวันที่บุคลากรในองค์กรต้องดำเนินการให้ลุล่วง
14. รูปแบบ (Style) หมายถึง รูปแบบของควมมีภาวะผู้นำที่ผู้บริหารนำมาใช้

15.ทักษะ (Skill) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญของพนักงาน หรือลูกจ้างที่มีต่องานที่ต้องทำให้ลุล่วงตามเป้าหมาย

16. ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร หรือทัศนคติ หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่ไปในทิศทางเดียวกัน มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เท่ากับเป็นเป้าหมายสำคัญ ที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุถึง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในปัจจุบันด้านต่างๆ ในระดับที่พึงพอใจ เกินร้อยละ 50 จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก รองลงมาคือ ปัจจัยการบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกัน ปัจจัยธรรมาภิบาลในองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และไม่พึงพอใจจำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทน

ส่วนในด้านความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ จากการศึกษาพบว่า สิ่งที่ข้าราชการเหล่านี้ต้องการมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ อันดับที่ 1-4 มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเบี้ยเลี้ยงภัย รองลงมาคือ เรื่องอุปกรณ์ป้องกันภัย อันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจเรื่องกำหนดระยะเวลาในการโอนย้ายให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ และให้มีหน่วยงานกลางในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม อันดับที่ 5 ความต้องการมาก คือ การให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง

แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ 1) ส่งเสริมการใช้หลักนิยมให้ข้าราชการมุ่งไปสู่การมีเกียรติและศักดิ์ศรีภายใต้หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการออมเพื่อเก็บไว้ใช้ประโยชน์ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีมาตรการที่สร้างความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบมีหลักการประเมินใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม 3) การประสานกันระหว่างหน่วยงานหลักในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน 4) ให้รัฐบาลมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง การสร้างกลไก ติดตาม ประเมินผล และให้รางวัล ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ได้แก่

1) รัฐต้องจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นกรณีพิเศษ 2) รัฐต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรมดูงานในพื้นที่และนอกพื้นที่ 3) รัฐต้องสามารถให้ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราชการ เพื่อสร้างความอบอุ่นและศักยภาพ โดยควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำชุมชนและประชาชน 4) ผู้บริหารส่วนราชการควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารใหม่ โดยการให้คนทำงานมีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับการทำงานและการใช้ชีวิต ตามหลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” 5) มีความคาดหวังให้รัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ได้โดยเร็ว ซึ่งจะนำความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย คุณภาพชีวิต ตลอดจนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในพื้นที่ที่ดีขึ้น

ชุตินา เทียนใส (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการ ทหารบก จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการ ทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการ ทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้านคือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

พจน์ เจริญสันதியะ (2551) ศึกษาเรื่องการพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 15 องค์ประกอบย่อย 63 ดัชนี คือ 1) หลักการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย ดัชนี 7 รายการ 2) การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยตรงและโดยอ้อม ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 3) ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินแต่เป็นลักษณะของความพึงพอใจ ประกอบด้วยดัชนี 4 รายการ 4) การบริหารอย่างยุติธรรม ประกอบด้วย ดัชนี 6 รายการ 5) การดำเนินการทางกฎหมาย ประกอบด้วย ดัชนี 4 รายการ 6) คุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ดัชนี 5 รายการ 7) บทบาทของผู้บริหารประกอบด้วย ดัชนี 5 รายการ 8) ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ประกอบด้วย ดัชนี 2 รายการ 9) ความมุ่งมั่นในความสำเร็จของผู้บริหาร ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 10) หลักการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 3 รายการ 11) กระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 6 รายการ 12) การนำผลการพัฒนาและการฝึกอบรมไปใช้ ประกอบด้วย ดัชนี 4 รายการ 13) หลักการประเมินผลของข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 3 รายการ 14) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 5 รายการและ 15) บรรยากาศและเงื่อนไขที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ดัชนี 3 รายการ

สุซานุช พันธนียะ (2533) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

สุนทร แนวโคตศรี (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Wickstrom (1971) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุเพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ ผลของการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำให้ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิด ความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการ ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตครู ตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

Marion (1977) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน กับนามธรรม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียงของครอบครัวที่มีต่อคุณภาพชีวิต พบว่า การมีรายได้ที่เพียงพอของครอบครัวทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการมีชีวิตที่ดี

Kast and Rosenzweig (1985) ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงาน และได้ศึกษาอีกด้วยว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรส คู่จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ทั้งในส่วนของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส ในส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ ในส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม รวมทั้งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย รวมทั้งสิ้น 2,988 คน แบ่งออกเป็น

3.2.1.1 บุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในส่วนของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,520 คน

3.2.1.2 บุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในส่วนของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 286 คน

3.2.1.3 บุคลากรระดับประถมศึกษา ในส่วนของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นจำนวนทั้งสิ้น 182 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบมีชั้นภูมิ (Stratified sampling) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.2.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ธีรภูมิ เอกะกุล, 2543) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 และใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ โดยใช้สังกัดที่ปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{X^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + X^2 p(1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95%
($X^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร
(ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

ขนาดของประชากรที่ศึกษา 2,988 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแทนค่า

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{3.841 \times 2988 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (2988-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \\ &= 340 \text{ คน} \end{aligned}$$

3.2.2.2 การหากลุ่มตัวอย่างแต่ละสังกัด

เนื่องจากโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีการแบ่งเป็น 3 สังกัด คือสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาล (อปท.) ผู้วิจัยจึงเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้วิธีการ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละสังกัด} = \frac{\text{จำนวนประชากรของแต่ละสังกัด} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 แสดงจำนวนข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

ข้อมูล	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	2520	287
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	286	32
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	182	21
รวม	2988	340

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามที่มีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิดที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ มาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 คำถามความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะรูปแบบ และค่านิยมร่วม ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 คำถามความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก/ภายในองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานตามระดับความคิดเห็นดังนี้ มีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 4 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ชูศรี วงศ์รัตนะ (2544) ดังนั้นจึงนำคะแนนที่ได้ มากำหนดช่วงค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้การกำหนดช่วงอันดับภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาขั้นต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับค่าเฉลี่ย
มากที่สุด	3.26 - 4.00
มาก	2.51 - 3.25
น้อย	1.76 - 2.50
น้อยที่สุด	1.00 - 1.75

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหา และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.4.1 การตรวจสอบหาความถูกต้อง โดยการสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ กำหนดแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกช่วยพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Context validity) และเชื่อถือได้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.4.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย จำนวน 30 ชุด แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency method) ของครอนบาค (Cronbach's alpha) ค่าความเชื่อมั่นที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9428

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ขอนหนังสืออนุญาตจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อติดต่อผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย

3.5.2 ประสานงานถึงผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย เพื่อขออนุญาตในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล

3.5.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว ทำการแจกจ่ายให้แก่บุคลากรระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย หลังจากนั้นผู้วิจัยได้เป็นนัดวันเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อรักษาความลับของผู้ตอบ และนำไปประมวลผลในลำดับต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 กำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

3.6.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วย

3.6.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส วิเคราะห์ข้อมูลโดย แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.1.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย

3.6.1.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ โดย

3.6.2.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม

3.6.2.2 ลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม บันทึกในโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.6.2.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.6.2.4 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA และ Multiple Regression Analysis โดยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ในการวิเคราะห์ และใช้สมการทำนาย ดังนี้

$$\text{สมการ } Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

ซึ่งในการแปลผลจะพิจารณาจากค่าต่างๆ ดังนี้

Y'	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$b_1, b_2 \dots b_k$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
$X_1, X_2 \dots X_k$	แทน	คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k
k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

โดยที่ค่า $b_1, b_2 \dots b_k$ ใช้แสดงถึงค่าคะแนนของตัวแปรต้น (X_1, X_2, X_3) ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Y') ซึ่งสามารถนำมาใช้เปรียบเทียบความมากน้อยในการส่งผลต่อกันได้ สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 95.294 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ และได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าทางสถิติ แล้วนำเสนอผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
- 4.2 ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
- 4.3 ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ
- 4.4 ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.5 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.6 ผลการวิจัยปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.7 ผลการวิจัยปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.8 ข้อเสนอแนะอื่นๆของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

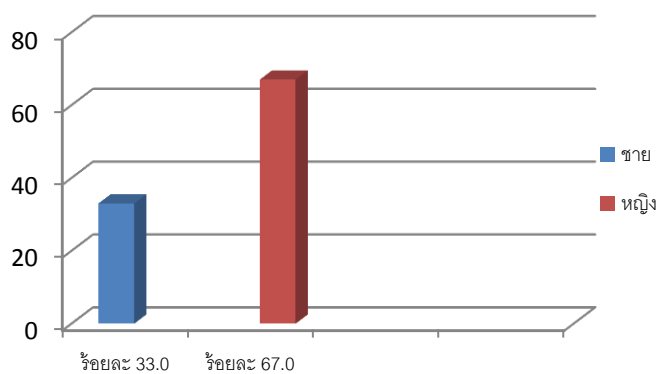
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส สามารถวิเคราะห์ได้ดังที่แสดงในตารางที่ 2-9 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	107	33.0
หญิง	217	67.0
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 อันดับรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

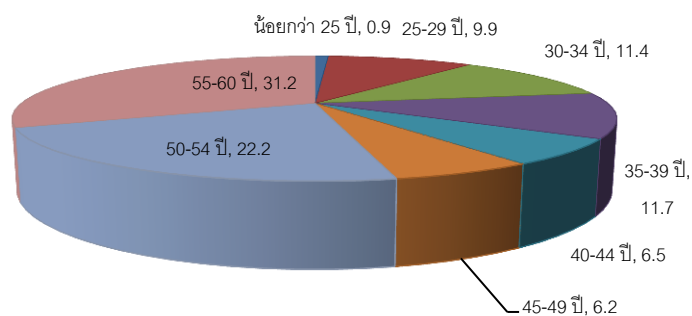


รูป 2 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามเพศ

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	3	0.9
25-29 ปี	32	9.9
30-34 ปี	37	11.4
35-39 ปี	38	11.7
40-44 ปี	21	6.5
45-49 ปี	20	6.2
50-54 ปี	72	22.2
55-60 ปี	101	31.2
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า บุคลากรครูส่วนใหญ่อายุ 55-60 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมาคืออายุ 50-54 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุ 35-39 ปี จำนวน 38 คิดเป็นร้อยละ 11.7 อายุ 30-34 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 อายุ 25-29 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 อายุ 40-44 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 อายุ 45-49 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

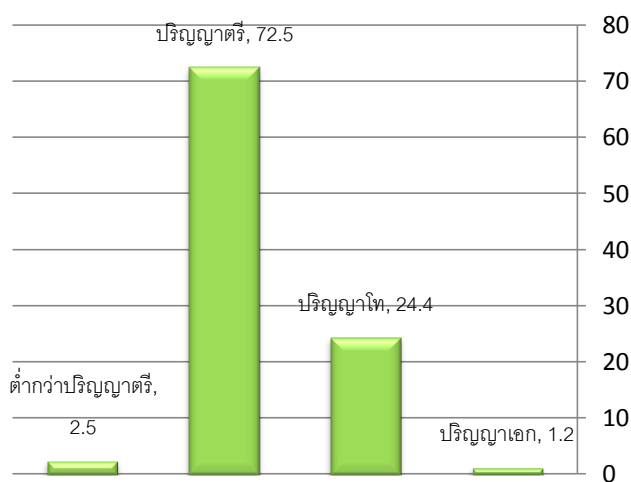


รูป 3 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามอายุ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.5
ปริญญาตรี	235	72.5
ปริญญาโท	79	24.4
ปริญญาเอก	2	0.6
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า บุคลากรครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 79 คน คิดเป็นจำนวน 24.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

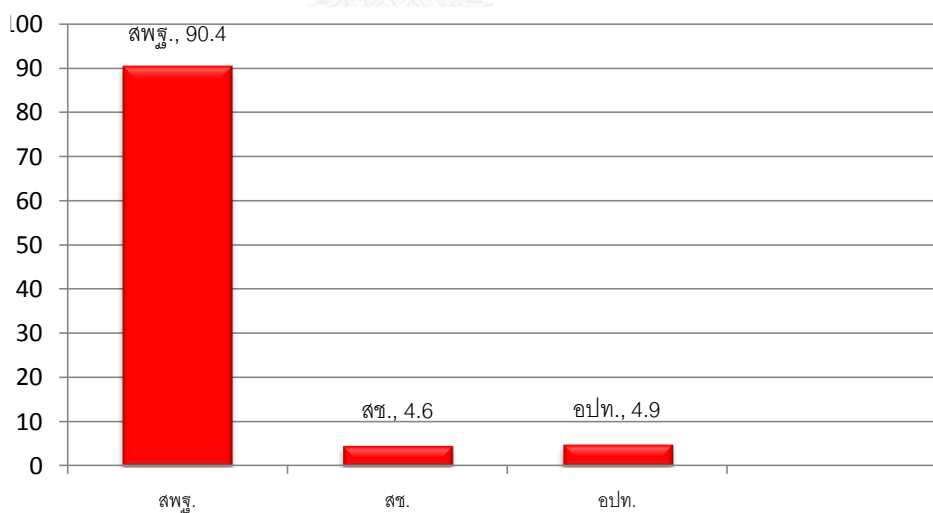


รูป 4 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามระดับการศึกษา

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	293	90.4
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)	15	4.6
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)	16	4.9
อื่นๆ (ไปรตระบุ)	-	-
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า บุคลากรครูส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 90.4 รองลงมาคือ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวน 15 คิดเป็นร้อยละ 4.6

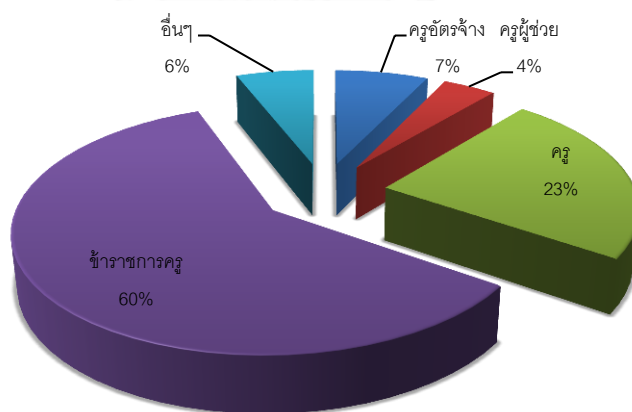


รูป 5 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามสังกัด

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ครูอัตราจ้าง	23	7.1
ครูผู้ช่วย	13	4.0
ครู	76	23.5
ข้าราชการครู	193	59.6
อื่นๆ (โปรดระบุ) พนักงานราชการ	19	5.9
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า บุคลากรครูส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครู จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาคือครู จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ครูอัตราจ้าง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 อื่นๆ (โปรดระบุ) พนักงานราชการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และครูผู้ช่วย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

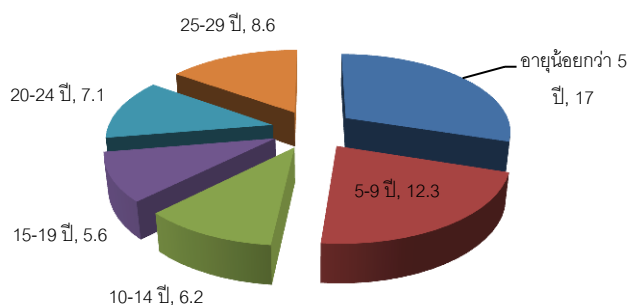


รูป 6 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามตำแหน่งงาน

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	55	17.0
5-9 ปี	40	12.3
10-14 ปี	20	6.2
15-19 ปี	18	5.6
20-24 ปี	23	7.1
25-29 ปี	28	8.6
30-34 ปี	81	25.0
35-39 ปี	57	17.6
40 ปีขึ้นไป	2	0.6
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า บุคลากรครูส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 30-34 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาคือ 35-39 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 5-9 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 25-29 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 20-24 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 10-14 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 15-19 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

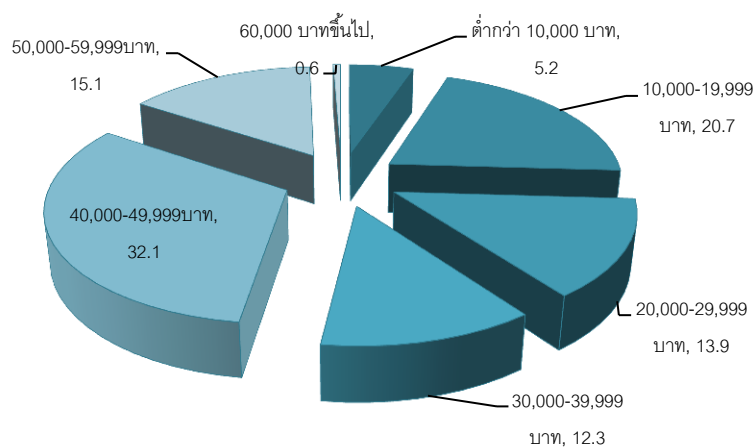


รูป 7 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แยกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามเงินเดือนปัจจุบันของท่าน

เงินเดือนปัจจุบันของท่าน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	17	5.2
10,000-19,999 บาท	67	20.7
20,000-29,999 บาท	45	13.9
30,000-39,999 บาท	40	12.3
40,000-49,999 บาท	104	32.1
50,000-59,999 บาท	49	15.1
60,000 บาทขึ้นไป	2	0.6
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า บุคลากรครูส่วนใหญ่มีเงินเดือนปัจจุบัน 40,000-49,999 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาคือ 10,000-19,999 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นจำนวน 20.7 50,000-59,999 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นจำนวน 15.1 20,000-29,999 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นจำนวน 13.9 30,000-39,999 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นจำนวน 12.3 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และ 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

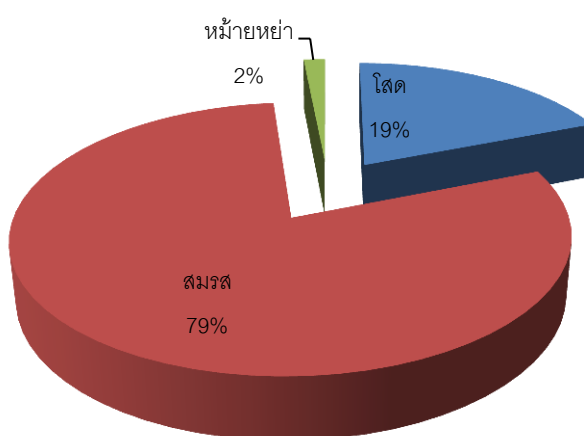


รูป 8 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามเงินเดือนปัจจุบันของท่าน

ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	57	17.6
สมรส	238	73.5
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	29	9.0
อื่นๆ	-	-
รวม	324	100.0

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย พบว่า บุคลากรครูส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมาคือโสด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 29 คน คิดเป็นจำนวน 9.0



รูป 9 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส

4.2 ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ สามารถวิเคราะห์ได้ดังที่แสดงในตาราง 10-15 ดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในภาพรวม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเมือง/กฎหมาย	3.00	0.46	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	2.54	0.62	มาก
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	2.96	0.50	มาก
ด้านเทคโนโลยี	2.93	0.49	มาก
ด้านระหว่างประเทศ	2.44	0.62	น้อย
ภาพรวม	2.79	0.35	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านการเมือง/กฎหมาย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1.1 ท่านคิดว่าสภาพการเมืองไทยในปัจจุบันมีความขัดแย้งในระดับที่รุนแรง มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายอย่างชัดเจน และขาดความสมัครสมานสามัคคี	3.54	0.65	มากที่สุด
1.2 ท่านคิดว่านโยบายทางการศึกษาในปัจจุบันไม่มีความต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามการเปลี่ยนหัวทางการเมืองของผู้บริหาร	3.52	0.65	มากที่สุด
1.3 ท่านคิดว่าการบริหารงานทางการศึกษามีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา เนื่องจากสภาพการเมืองในปัจจุบันทุกส่วนมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นการพัฒนาทางการศึกษาเป็นสำคัญ	2.82	0.85	มาก
1.4 ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเปลี่ยนแปลงตามหัวทางการเมืองที่เปลี่ยนแปลง	2.51	0.91	มาก
1.5 ท่านคิดว่าบุคลากรภายในโรงเรียนของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างทางการเมืองอย่างชัดเจน	2.59	0.95	มาก
ภาพรวม	3.00	0.46	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านการเมือง/กฎหมาย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านการเมือง/กฎหมาย เป็นรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดว่าสภาพการเมืองไทยในปัจจุบันมีความขัดแย้งในระดับที่รุนแรง มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายอย่างชัดเจน และขาดความสมัครสมานสามัคคี พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 นั่นคือบุคลากรระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่านโยบายทางการศึกษาในปัจจุบันไม่มีความต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามการเปลี่ยนหัวทางการเมืองของผู้บริหาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการบริหารงานทางการศึกษามีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา เนื่องจากสภาพการเมืองในปัจจุบันทุกส่วนมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นการพัฒนาด้านการศึกษาเป็นสำคัญ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
2.1 ท่านคิดว่าการชะลอตัวทางเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของบุคลากรครู	3.21	0.76	มาก
2.2 ท่านคิดว่าค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านมีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	2.65	1.01	มาก
2.3 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ไม่จำเป็นสำหรับท่านในการทำอาชีพรองนอกเหนือจากอาชีพครู	2.27	0.94	น้อย
2.4 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน จึงไม่จำเป็นต้องกู้หนี้ยืมสินทั้งในและนอกระบบ	2.23	0.99	น้อย
2.5 ท่านคิดว่างบประมาณที่ได้รับจากทางภาครัฐเพียงพอต่อการพัฒนากิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน เช่น การขยายห้องเรียนเพื่อให้เพียงพอต่อนักเรียนที่อาจจะมียังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจัดกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียนทั้งทางวิชาการ กีฬา ศิลปะ เป็นต้น	2.33	0.90	น้อย
ภาพรวม	2.54	0.62	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านเศรษฐกิจ เป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดว่าการชะลอตัวทางเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของบุคลากรครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่าค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านมีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 5 ท่านคิดว่างบประมาณที่ได้รับจากทางภาครัฐเพียงพอต่อการพัฒนากิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน เช่น การขยายห้องเรียนเพื่อให้เพียงพอต่อนักเรียนที่อาจจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจัดกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียนทั้งทางวิชาการ กีฬา ศิลปะ เป็นต้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านสังคมและวัฒนธรรม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
3.1 เนื่องจากชุมชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ท่านคิดว่ามีผลทำให้จำนวนนักเรียนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	2.40	0.90	น้อย
3.2 เนื่องจากผู้ปกครองจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ท่านคิดว่ามีผลทำให้นักเรียนมีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น	2.91	0.78	มาก
3.3 เนื่องจากชุมชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ท่านคิดว่ามีผลทำให้ความต้องการจากสังคมต่อโรงเรียนของท่านมีเพิ่มมากขึ้น	2.94	0.74	มาก
3.4 ท่านคิดว่าปัจจุบันผู้ปกครอง และชุมชนมีความคาดหวังต่อโรงเรียนของท่านเพิ่มมากขึ้น	3.23	0.72	มาก
3.5 เนื่องจากปัญหาการเหลื่อมล้ำทางสังคมมีมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาความยากจน ยาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น ท่านคิดว่ามีผลทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงกับนักเรียนในโรงเรียนของท่าน	3.32	0.71	มาก
ภาพรวม	2.96	0.50	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านสังคมและวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นรายชื่อแล้ว พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 5 เนื่องจากปัญหาการเหลื่อมล้ำทางสังคมมีมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาความยากจน ยาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น ท่านคิดว่ามีผลทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงกับนักเรียนในโรงเรียนของท่าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นในระดับน้อย

คำถามข้อที่ 4 ท่านคิดว่าปัจจุบันผู้ปกครอง และชุมชนมีความคาดหวังต่อโรงเรียนของท่านเพิ่มมากขึ้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 3 เนื่องจากชุมชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ท่านคิดว่ามีผลทำให้ความต้องการจากสังคมต่อโรงเรียนของท่านมีเพิ่มมากขึ้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
4.1 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนภายในโรงเรียน	3.22	0.75	มาก
4.2 โรงเรียนของท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดให้มีคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการใช้งานในการเรียนการสอนภายในโรงเรียน	2.66	0.92	มาก
4.3 โรงเรียนของท่านมีการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาประกอบในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอยู่อย่างต่อเนื่อง เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยต์ เป็นต้น	2.81	0.82	มาก
4.4 ท่านมีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประกอบการเรียนการสอนภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	2.96	0.71	มาก
4.5 โรงเรียนของท่านมีโครงการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้เชี่ยวชาญมากขึ้น	3.00	0.79	มาก
ภาพรวม	2.93	0.49	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านเทคโนโลยี เป็นรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนภายในโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านมีโครงการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้เชี่ยวชาญมากขึ้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 4 ท่านมีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประกอบการเรียนการสอนภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านระหว่างประเทศ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
5.1 โรงเรียนของท่านมีการเตรียมความพร้อมด้านการเรียนการสอนเพื่อรับมือสู่การเปิดประชาคมอาเซียน เช่น เปิดสอนหลักสูตรการสอนภาษาประจำชาติในกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มเติมแก่ครูและนักเรียน เป็นต้น	2.85	0.75	มาก
5.2 ท่านสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	2.40	0.78	น้อย
5.3 โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีระดับการแข่งขันทัดเทียมกับกลุ่มประเทศอาเซียน	2.46	0.78	น้อย
5.4 โรงเรียนของท่านมีโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรครูนักเรียนกับโรงเรียนในกลุ่มประเทศอาเซียน	2.06	0.97	น้อย
ภาพรวม	2.44	0.62	น้อย

จากตาราง 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านระหว่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านระหว่างประเทศ เป็นรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านมีการเตรียมความพร้อมด้านการเรียนการสอนเพื่อรับมือสู่การเปิดประชาคมอาเซียน เช่น เปิดสอนหลักสูตรการสอนทฤษฎีภาษาประจำชาติในกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มเติมแก่ครูและนักเรียน เป็นต้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 3 โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีระดับการแข่งขันทัดเทียมกับกลุ่มประเทศอาเซียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย

คำถามข้อที่ 2 ท่านสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย

4.3 ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้างระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม สามารถวิเคราะห์ได้ดังที่แสดงในตาราง 16-23 ดังนี้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในภาพรวม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านกลยุทธ์	2.82	0.49	มาก
ด้านโครงสร้าง	2.95	0.45	มาก
ด้านระบบงาน	2.91	0.51	มาก
ด้านบุคลากร	2.87	0.43	มาก
ด้านทักษะ	3.03	0.44	มาก
ด้านรูปแบบ	2.94	0.47	มาก
ด้านค่านิยมร่วม	3.02	0.48	มาก
ภาพรวม	2.93	0.36	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านกลยุทธ์

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1.1 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการนำเอาระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงานภายในโรงเรียน	2.94	0.72	มาก
1.2 ท่านคิดว่าระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใช้อยู่ภายในโรงเรียนของท่านเป็นระบบที่มีการบูรณาการกับทุกภาคส่วนในสังคม	2.98	0.66	มาก
1.3 ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ภายในโรงเรียนของท่านได้มีการนำมาใช้อย่างครบถ้วน และเกิดประสิทธิผล	2.87	0.68	มาก
1.4 ท่านไม่สามารถเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนว่าเป็นไปในทิศทางใด	2.41	0.91	น้อย
1.5 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ภายในโรงเรียนของท่านอย่างครบถ้วน	2.89	0.70	มาก
ภาพรวม	2.82	0.49	มาก

ตาราง 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านกลยุทธ์ เป็นรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่าระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใช้อยู่ภายในโรงเรียนของท่านเป็นระบบที่มีการบูรณาการกับทุกภาคส่วนในสังคม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการนำเอาระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงานภายในโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 5 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ภายในโรงเรียนของท่านอย่างครบถ้วน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านโครงสร้าง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
2.1 ท่านคิดว่าโครงสร้างการทำงานภายในโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน มีการชี้แจงถึงระบบสายการบังคับบัญชา การแบ่งฝ่ายปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจน ไม่เกิดการงานที่ทับซ้อน และเกี่ยงกันปฏิบัติงาน	3.09	0.72	มาก
2.2 เมื่อต้องมีการปฏิบัติงานลักษณะเป็นทีม ท่านคิดว่าทีมงานจะสามารถรวมตัวกัน และปรับตัวเข้าหากันได้เป็นอย่างดี	3.20	0.63	มาก
2.3 ท่านคิดว่าสายการบังคับบัญชาภายในโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน	3.08	0.67	มาก
2.4 ท่านคิดว่าสายการบังคับบัญชาภายในโรงเรียนของท่านทำให้บุคลากรต้องรับฟังคำสั่งจากหัวหน้าหลายคน จนเกิดการสับสนในการปฏิบัติงาน	2.44	0.89	น้อย
ภาพรวม	2.95	0.45	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านโครงสร้าง เป็นรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 2 เมื่อต้องมีการปฏิบัติงานลักษณะเป็นทีม ท่านคิดว่าทีมงานจะสามารถรวมตัวกัน และปรับตัวเข้าหากันได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดว่าโครงสร้างการทำงานภายในโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน มีการชี้แจงถึงระบบสายการบังคับบัญชา การแบ่งฝ่ายปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจน ไม่เกิดการงานที่ทับซ้อน และเกี่ยกันปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 3 ท่านคิดว่าสายการบังคับบัญชาภายในโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ในด้านระบบงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
3.1 ท่านคิดว่าระบบการจัดการที่มีอยู่ภายในโรงเรียนของท่านทำให้โรงเรียนของท่านสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ	3.07	0.63	มาก
3.2 ท่านคิดว่าระบบงานที่เป็นหลักของโรงเรียนของท่านเป็นระบบที่ช่วยลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน	2.57	0.91	มาก
3.3 ท่านคิดว่าระบบการตรวจสอบการทำงานภายในโรงเรียนของท่านมีประสิทธิภาพ	2.90	0.73	มาก
3.4 ท่านคิดว่าระบบการเฝ้าติดตามกระบวนการการทำงานภายในโรงเรียนของท่านมีประสิทธิภาพ	2.94	0.73	มาก
3.5 ท่านคิดว่าระบบงานที่จัดทำขึ้น และนำลงปฏิบัติภายในโรงเรียนของท่านมีประสิทธิภาพ ได้รับการร่วมมือทางบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียน	3.06	0.63	มาก
ภาพรวม	2.91	0.51	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านระบบงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านระบบงาน เป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดว่าระบบการบริหารจัดการที่มีอยู่ภายในโรงเรียนของท่านทำให้โรงเรียนของท่านสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาไม่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 5 ท่านคิดว่าระบบงานที่จัดทำขึ้น และนำลงปฏิบัติภายในโรงเรียนของท่านมีประสิทธิภาพ ได้รับการร่วมมือทางบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาไม่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 4 ท่านคิดว่าระบบการเฝ้าติดตามกระบวนการการทำงานภายในโรงเรียนของท่านมีประสิทธิภาพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาไม่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านบุคลากร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
4.1 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.10	0.65	มาก
4.2 ท่านมีทัศนคติไปในทางลบต่อการปฏิบัติงาน	2.05	1.03	น้อย
4.3 ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.02	0.81	มาก
4.4 ท่านคิดว่าภายในโรงเรียนของท่านมีบุคลากรจำนวนเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.73	0.94	มาก
4.5 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.64	มากที่สุด
ภาพรวม	2.87	0.43	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านบุคลากร เป็นรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 5 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาไม่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 1 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานตามที่ได้รับมอบหมาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 3 ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านทักษะ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
5.1 ท่านมีทักษะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.29	0.58	มากที่สุด
5.2 ท่านมีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการสอนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	3.11	0.64	มาก
5.3 ท่านคิดว่าบุคลากรครูภายในโรงเรียนของท่านมีความรู้ความสามารถในระดับที่แตกต่างกัน เกิดช่องว่างในการทำงาน สื่อสารกันไม่ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการสื่อ	2.73	0.83	มาก
5.4 โรงเรียนของท่านมีการวัด เฝ้าติดตาม และควบคุมทักษะที่จำเป็นของบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำไปส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไขต่อไป	2.98	0.71	มาก
ภาพรวม	3.03	0.44	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านทักษะ เป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรกคือ

คำถามข้อที่ 1 ท่านมีทักษะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 2 ท่านมีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการสอนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 4 โรงเรียนของท่านมีการวัด เฝ้าติดตาม และควบคุมทักษะที่จำเป็นของบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำไปส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไขต่อไป พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านรูปแบบ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
6.1 ท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนของท่านเอื้อประโยชน์ต่อเป้าหมายของโรงเรียน	3.13	0.64	มาก
6.2 ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีภาวะผู้นำในระดับมาก	3.06	0.79	มาก
6.3 ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านขาดจิตสำนึกที่จะบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย	2.38	1.01	น้อย
6.4 ท่านคิดว่าภาวะภาวะผู้นำในระดับมากของผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยเต็มใจ และมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.07	0.71	มาก
6.5 ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนของท่านมีความเป็นทีมอย่างแท้จริง	3.04	0.77	มาก
ภาพรวม	2.94	0.47	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านรูปแบบ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านรูปแบบ เป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนของท่านเอื้อประโยชน์ต่อเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 นั่นคือบุคลากรระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 4 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำในระดับมากของผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยเต็มใจ และมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 นั่นคือบุคลากรระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีภาวะผู้นำในระดับมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 นั่นคือบุคลากรระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านค่านิยมร่วม

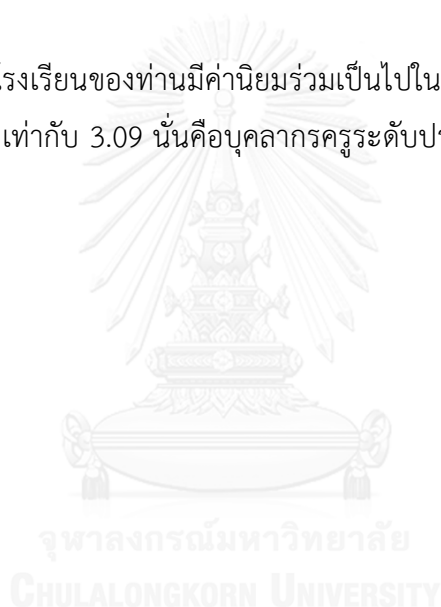
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
7.1 โรงเรียนของท่านมีค่านิยมร่วมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวทางพัฒนาโรงเรียน	3.09	0.67	มาก
7.2 ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคน หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรภายในโรงเรียนของท่านเป็นไปในทิศทางที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด	2.74	0.90	มาก
7.3 ท่านคิดว่าบุคลากรทุกฝ่ายภายในโรงเรียนของท่านเกิดความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จ และชื่อเสียงเกียรติคุณให้องค์กร เสริมสร้างพลังสามัคคีในโรงเรียน	3.13	0.69	มาก
7.4 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีทิศทางที่ชัดเจนเกิดความร่วมมือและเกิดพลังขององค์กร	3.10	0.68	มาก
7.5 ท่านคิดว่าข้อกำหนดร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนของท่านมีเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน	3.04	0.68	มาก
ภาพรวม	3.02	0.48	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านค่านิยมร่วม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านค่านิยมร่วม เป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 3 ท่านคิดว่าบุคลากรทุกฝ่ายภายในโรงเรียนของท่านเกิดความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จ และชื่อเสียงเกียรติคุณให้องค์กร เสริมสร้างพลังสามัคคีในโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 4 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีทิศทางที่ชัดเจน เกิดความร่วมมือและเกิดพลังขององค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านมีค่านิยมร่วมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวทางพัฒนาโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก



4.4 ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถวิเคราะห์ได้ดังที่แสดงในตาราง 24-32 ดังนี้

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.82	0.52	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	2.95	0.53	มาก
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.98	0.46	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.30	0.48	มากที่สุด
ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.41	0.49	มากที่สุด
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.03	0.44	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ	3.21	0.46	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.08	0.46	มาก
ภาพรวม	3.09	0.34	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติในแต่ละเดือน	2.84	0.77	มาก
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี	2.88	0.74	มาก
1.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในแต่ละเดือน	2.77	0.93	มาก
1.4 ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.87	0.79	มาก
1.5 สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในปัจจุบัน	2.73	0.84	มาก
ภาพรวม	2.82	0.52	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นรายชื่อแล้วพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 2 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 4 ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 1 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติในแต่ละเดือน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
2.1 สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่าน เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.17	0.67	มาก
2.2 มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านอย่างเพียงพอ	2.99	0.76	มาก
2.3 อาคาร สถานที่ ภายในโรงเรียนของท่านมีการจัดอย่างถูกสุขลักษณะ	3.02	0.74	มาก
2.4 อาคาร สถานที่ ภายในโรงเรียนของท่านมีความมั่นคงและปลอดภัย	3.02	0.75	มาก
2.5 มาตรการรักษาความปลอดภัยที่มีภายในโรงเรียน ไม่สามารถสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และทรัพย์สิน	2.53	0.94	มาก
ภาพรวม	2.95	0.53	มาก

จากตาราง 26 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เป็นรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 1 สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่าน เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 3 อาคาร สถานที่ ภายในโรงเรียนของท่านมีการจัดอย่างถูกสุขลักษณะ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 4 อาคาร สถานที่ ภายในโรงเรียนของท่านมีความมั่นคง และปลอดภัย พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมา

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
3.1 ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการสอน	3.15	0.66	มาก
3.2 ท่านได้รับอิสระในการใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่	3.19	0.63	มาก
3.3 ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่	3.17	0.62	มาก
3.4 ลักษณะงานที่ท่านได้รับไม่ตรงตามความรู้ความสามารถที่ท่านมี	2.62	0.90	มาก
3.5 ท่านได้รับงบประมาณสนับสนุนจากทางโรงเรียนและภาครัฐ เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	2.75	0.81	มาก
ภาพรวม	2.98	0.46	มาก

จากตาราง 27 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 2 ท่านได้รับอิสระในการใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 3 ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 1 ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการสอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
4.1 ท่านมีความพอใจในการได้รับการเลื่อนระดับ และ ตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.07	0.68	มาก
4.2 ท่านได้รับการเลื่อนระดับ และตำแหน่งอย่างยุติธรรม ตามเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้น	3.06	0.71	มาก
4.3 ท่านได้รับ การส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.17	0.69	มาก
4.4 ท่านมีความพึงพอใจกับอาชีพครู	3.58	0.59	มากที่สุด
4.5 ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	3.63	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม	3.30	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิต
การทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.30 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นรายชื่อแล้ว
พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 5 ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63
นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 4 ท่านมีความพึงพอใจกับอาชีพครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58
นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 3 ท่านได้รับ การส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
5.1 ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.55	0.57	มากที่สุด
5.2 บุคลากรในองค์กรของท่านมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	3.29	0.68	มากที่สุด
5.3 ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง และชุมชนในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียน	3.36	0.62	มากที่สุด
5.4 ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม	3.58	0.59	มากที่สุด
5.5 โรงเรียนของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนในทุกๆ ด้าน	3.28	0.67	มากที่สุด
ภาพรวม	3.41	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 29 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านการบูรณาการทางสังคม เป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 4 ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 1 ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 3 ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง และชุมชนในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
6.1 ท่านคิดว่าระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีมากเกินไป	2.66	0.86	มาก
6.2 ท่านคิดว่าระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.14	0.60	มาก
6.3 ท่านคิดว่าระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานสามารถเข้าใจได้ง่าย	3.12	0.57	มาก
6.4 บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	3.16	0.57	มาก
6.5 บุคลากรในโรงเรียนของท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนได้อย่างเคร่งครัด	3.08	0.67	มาก
ภาพรวม	3.03	0.44	มาก

จากตาราง 30 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อแล้วพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 4 บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่าระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 3 ท่านคิดว่าระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานสามารถเข้าใจได้ง่าย พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
7.1 การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามตรงตามระยะเวลาที่โรงเรียนกำหนด	3.29	0.63	มากที่สุด
7.2 โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงาน	2.91	0.78	มาก
7.3 ครอบครัวของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงาน และสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป	3.45	0.62	มากที่สุด
7.4 ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.18	0.68	มาก
ภาพรวม	3.21	0.46	มาก

ตาราง 31 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ เป็นรายชื่อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 3 ครอบครัวของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงาน และสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 1 การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามตรงตามระยะเวลาที่โรงเรียนกำหนด พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 4 ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
8.1 ท่านมีกิจกรรมต่างๆร่วมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอทั้งในและนอกเวลาทำงาน	3.10	0.66	มาก
8.2 ท่านเป็นวิทยากรพิเศษในการเผยแพร่วิชาการ และความรู้ต่างๆแก่ชุมชน	2.50	0.89	น้อย
8.3 โรงเรียนของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง และชุมชน	3.22	0.62	มาก
8.4 โรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไปในทางที่ดี	3.34	0.61	มากที่สุด
8.5 กิจกรรมที่ปฏิบัติภายในโรงเรียนของท่านตรงกับตามความต้องการของชุมชน	3.24	0.58	มาก
ภาพรวม	3.08	0.46	มาก

จากตาราง 32 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 3 ลำดับแรก คือ

คำถามข้อที่ 4 โรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไปในทางที่ดี พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 5 กิจกรรมที่ปฏิบัติภายในโรงเรียนของท่านตรงกับตามความต้องการของชุมชน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

คำถามข้อที่ 3 โรงเรียนของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง และชุมชน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 นั่นคือบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

4.5 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง เพศ

เพศ	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	107	3.11	.33	0.498	0.619
หญิง	217	3.09	.35		

จากตารางที่ 33 พบว่า ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.619 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง อายุ

อายุ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
น้อยกว่า 29 ปี	35	3.06	.37	0.792	0.577
30-34 ปี	37	3.15	.40		
35-39 ปี	38	3.08	.35		
40-44 ปี	21	3.12	.33		
45-49 ปี	20	3.14	.34		
50-54 ปี	72	3.13	.29		
55-60 ปี	101	3.05	.35		
รวม	324	3.09	.34		

จากตารางที่ 34 พบว่า ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.577 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.33	.42	1.917	0.149
ปริญญาตรี	235	3.09	.34		
สูงกว่าปริญญาตรี	81	3.09	.35		
รวม	324	3.09	.34		

จากตารางที่ 35 พบว่า ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.149 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง สังกัด

สังกัด	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	293	3.09	.34	1.341	0.263
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)	15	3.23	.25		
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)	16	3.10	.44		
รวม	324	3.09	.34		

จากตารางที่ 36 พบว่า ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง สังกัด ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.263 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าสังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ครูอัตราจ้าง	23	3.03	.38	2.990	0.019 *
ครูผู้ช่วย	13	3.35	.38		
ครู	76	3.10	.33		
ข้าราชการครู	193	3.10	.34		
อื่นๆ พนักงานราชการ	19	2.95	.29		
รวม	324	3.09	.34		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ตำแหน่งงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดงในตารางที่ 38

ตาราง 38 ผลต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ตำแหน่งงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))					
	Mea n	ครู อัตรา จ้าง	ครู ผู้ช่วย	ครู	ข้าราชการ ครู	พนักงาน ราชการ
ครูอัตราจ้าง	3.03	-	-	-.0634	-.0630	.0861
ครูผู้ช่วย	3.35		.3196	.2562	.2562*	.4057*
ครู	3.10		*	*	.0004	.1495
ข้าราชการครู	3.10		-	-	-	.1491
อื่นๆ พนักงาน ราชการ	2.95					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา น้อยกว่ากลุ่มครูผู้ช่วย

กลุ่มครูผู้ช่วย มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา มากกว่ากลุ่มครู และมากกว่ากลุ่มข้าราชการครู และมากกว่ากลุ่มพนักงานราชการ ส่วนกลุ่มตำแหน่งงาน อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	55	3.09	.36	0.838	0.556
5-9 ปี	40	3.05	.35		
10-14 ปี	20	3.09	.34		
15-19 ปี	18	3.15	.39		
20-24 ปี	23	3.16	.32		
25-29 ปี	28	3.10	.32		
30-34 ปี	81	3.14	.33		
35 ปีขึ้นไป	59	3.02	.35		
รวม	324	3.09	.34		

จากตารางที่ 39 พบว่า ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.556 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง เงินเดือนปัจจุบัน

เงินเดือนปัจจุบัน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	17	3.05	.43	0.749	0.588
10,000-19,999 บาท	67	3.14	.34		
20,000-29,999 บาท	45	3.02	.37		
30,000-39,999 บาท	40	3.07	.38		
40,000-49,999 บาท	104	3.11	.31		
50,000 บาทขึ้นไป	51	3.10	.34		
รวม	324	3.09	.34		

จากตารางที่ 40 พบว่า ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง เงินเดือนปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.588 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าเงินเดือนปัจจุบันต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
โสด	57	3.09	.36	0.756	0.470
สมรส	238	3.10	.34		
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	29	3.02	.34		
รวม	324	3.09	.34		

จากตารางที่ 42 พบว่า ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง สถานภาพสมรส ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.470 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4.6 ผลการวิจัยปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในด้านการเมือง/กฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี และด้านระหว่างประเทศ มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.438 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เท่ากับ 17.9 % (Adjusted R Square = .179)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ในปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา รวมทั้งหมดมีปัจจัยย่อย 5 ด้าน จะมีปัจจัยย่อยอย่างน้อย 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในปัจจัยย่อยทั้ง 5 ด้าน เพื่อหาสมการการพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาดังแสดงในตารางที่ 43

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	Sb	Beta	t	p
1. ด้านการเมือง/กฎหมาย(X1)	-.013	.040	-.019	-.343	.732
2. ด้านเศรษฐกิจ(X2)	.054	.031	.098	1.734	.084
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม(X3)	.034	.038	.051	.908	.364
4. ด้านเทคโนโลยี(X4)	.205	.041	.296	4.952	.000 *
5. ด้านระหว่างประเทศ(X5)	.074	.032	.134	2.319	.021 *
ค่าคงที่ (C) = 2.111, Adjusted R Square = .179					

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา พบว่า มีปัจจัยย่อยเพียง 2 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยี (X4) และด้านระหว่างประเทศ (X5) สามารถร่วมกันพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสามารถในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 17.9 (Adjusted R Square = 0.179) ส่วนปัจจัยด้านอื่นไม่ส่งผลทำให้มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ดังนั้นจึงสามารถคาดคะเนสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา โดยการสร้างสมการการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = C + b_4(X_4) + b_5(X_5)$$

$$Y' = \text{สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ}$$

$$C = \text{ค่าคงที่}$$

$$b = \text{ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยย่อยในรูปคะแนนดิบ}$$

$$\text{แทนค่า } Y' = 2.111 + .205(X_4) + .074(X_5)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ พบว่า ถ้าให้ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเท่ากับศูนย์ คาดว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การจะมีค่าเท่ากับ 2.111 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 2 ด้านในสมการสามารถร่วมกันพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจัยย่อยทั้ง 2 ด้านมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยย่อย (b) เป็นบวก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถ้าควบคุม ด้านเทคโนโลยี (X4) และด้านระหว่างประเทศ (X5) ให้คงที่ แล้วให้ด้านเทคโนโลยี (X4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นอีก 0.205 ในทำนองเดียวกันถ้าพิจารณาปัจจัยด้านระหว่างประเทศ (X5) โดยให้ปัจจัยด้านอื่นคงที่ จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นอีก 0.074 และเมื่อนำมาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_4(X4) + \beta_5(X5)$$

$$\hat{Z} = \text{คะแนนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา}$$

$$\beta = \text{ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยย่อยในรูปคะแนนมาตรฐาน}$$

$$\text{แทนค่า } \hat{Z}_i = .296(X4) + .134Z(X5)$$

จากสมการพยากรณ์เมื่อปรับเป็นคะแนนมาตรฐาน พบว่า ด้านเทคโนโลยี (X4) และด้านระหว่างประเทศ (X5) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อให้ปัจจัยทั้ง 2 ด้านเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้น 0.430 ของคะแนนมาตรฐาน

4.7 ผลการวิจัยปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบงาน ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านรูปแบบ และด้านค่านิยม มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.763 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เท่ากับ 57.3 % (Adjusted R Square = .573)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ในปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา รวมทั้งหมดมีปัจจัยย่อย 7 ด้าน จะมีปัจจัยย่อยอย่างน้อย 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในปัจจัยย่อยทั้ง 7 ด้าน เพื่อหาสมการการพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาดังแสดงในตารางที่ 44

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	Sb	Beta	t	p
1. ด้านกลยุทธ์(X6)	.084	.034	.121	2.441	.015 *
2. ด้านโครงสร้าง(X7)	.058	.038	.077	1.530	.127
3. ด้านระบบงาน(X8)	.041	.037	.061	1.103	.271
4. ด้านบุคลากร(X9)	.161	.038	.202	4.298	.000 *
5. ด้านทักษะ(X10)	.106	.035	.135	3.045	.003 *
6. ด้านรูปแบบ(X11)	.064	.045	.087	1.414	.158
7. ด้านค่านิยมร่วม(X12)	.210	.039	.296	5.381	.000 *
ค่าคงที่ (C) = 0.958, Adjusted R Square = .573					

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา พบว่า มีปัจจัยย่อยเพียง 4 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ (X6) ด้านบุคลากร (X9) ด้านทักษะ (X10) และด้านค่านิยม (X12) สามารถร่วมกันพยากรณ์ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ คิดเป็นร้อยละ 57.3 (Adjusted R Square = 0.573) ส่วนปัจจัยด้านอื่นไม่ส่งผลทำให้มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ดังนั้นจึงสามารถคาดคะเนสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา โดยการสร้างสมการการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = C + b_6(X_6) + b_9(X_9) + b_{10}(X_{10}) + b_{12}(X_{12})$$

$$Y' = \text{สภาพแวดล้อมภายในองค์กร}$$

$$C = \text{ค่าคงที่}$$

$$b = \text{ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยย่อยในรูปคะแนนดิบ}$$

$$\text{แทนค่า } Y' = 0.958 + .084(X_6) + .161(X_9) + .106(X_{10}) + .210(X_{12})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ พบว่า ถ้าให้ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเท่ากับศูนย์ คาดว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจะมีค่าเท่ากับ 0.958 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 4 ด้านในสมการสามารถร่วมกันพยากรณ์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจัยย่อยทั้ง 4 ด้านมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยย่อย (b) เป็นบวก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถ้าควบคุม ด้านกลยุทธ์ (X6) ด้านบุคลากร (X9) ด้านทักษะ (X10) และด้านค่านิยม (X12) ให้คงที่ แล้วให้ด้านค่านิยมรวม (X12) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นอีก 0.210 ในทำนองเดียวกัน ถ้าพิจารณาปัจจัยด้านบุคลากร (X9) โดยให้ปัจจัยด้านอื่นคงที่จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นอีก 0.161 และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านทักษะ (X10) โดยให้ปัจจัยด้านอื่นคงที่จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นอีก 0.106 และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านกลยุทธ์ (X6) โดยให้ปัจจัยด้านอื่นคงที่จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นอีก 0.084 และเมื่อนำมาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \hat{Z} &= \beta_6(X_6) + \beta_9(X_9) + \beta_{10}(X_{10}) + \beta_{12}(X_{12}) \\ \hat{Z} &= \text{คะแนนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับ} \\ &\quad \text{ประถมศึกษา} \\ \beta &= \text{ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยย่อยในรูปคะแนนมาตรฐาน} \\ \text{แทนค่า } \hat{Z}_1 &= .212Z(X_6) + .202Z(X_9) + .135Z(X_{10}) + .296Z(X_{12}) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์เมื่อปรับเป็นคะแนนมาตรฐาน พบว่า ด้านกลยุทธ์ (X6) ด้านบุคลากร (X9) ด้านทักษะ (X10) และด้านค่านิยมร่วม (X12) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อให้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้น 0.845 ของคะแนนมาตรฐาน

4.8 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของบุคลากรระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปความคิดเห็นบุคลากรระดับประถมศึกษาจากแบบสอบถามในส่วนข้อมูลปลายเปิด ซึ่งบุคลากรครูได้ให้ความคิดเห็นดังต่อไปนี้

4.8.1 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

4.8.1.1 ปัจจัยด้านการเมือง/กฎหมาย

บุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า นโยบายทางการศึกษาในปัจจุบันบางครั้งไม่มีความต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามการเปลี่ยนหัวทางการเมืองของระดับสูง เช่น นายกรัฐมนตรี รมต.ศึกษาธิการ เป็นต้น บางครั้งเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายครั้งต่อปี ทำให้นโยบายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นไม่เหมือนกัน การทำปฏิวัติทำให้บ้านเมืองวุ่นวาย ไม่มีความชัดเจนด้านการทำงาน และทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันไม่ปกติสุข กระทบงบประมาณที่จะมาสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา การใช้ชีวิตและการปฏิบัติงานถดถอย ไร้ความสุขทางจิตใจ วิตกกังวล ขาดอิสระภาพทางความคิด ส่งผลต่อทัศนคติไม่กล้าแสดงความคิดเห็นใดๆ ไม่มีเสรีภาพ หมกตึ๊วะทางปัญญาต้องเป็นผู้คอยปฏิบัติตามอยู่ตลอดเวลา บางโครงการเป็นแบบไฟไหม้ฟาง เอาแต่ปริมาณไม่เน้น

คุณภาพ ความไม่เป็นอิสระด้านการบริหาร ทำให้กระทบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของฝ่ายบริหาร อยากรู้สามัคคี ไม่ใช่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ทุจริต คอรัปชั่น และไม่ยอมให้มีคนรวยน้อย คนจนมาก เพราะสื่อถึงความเหลื่อมล้ำกัน แต่บุคลากรครูระดับประถมศึกษาอีกส่วนหนึ่งก็มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการเมือง/กฎหมาย ก็ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีการพัฒนาไปในทางที่ดี คือ มีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ บ้านเมือง เพื่อให้การศึกษายังคงเป็นสิ่งที่ดีและก้าวหน้าไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การเมืองไม่ได้มีผลกระทบต่อการศึกษา แต่อย่างไรเพื่อไม่ให้การศึกษาได้รับผลกระทบ ครูจึงต้องนำปัจจัยด้านการเมือง/กฎหมายมาเป็นหลักเพื่อให้การศึกษาช่วยเยียวยาและยุติความวุ่นวายทางการเมืองได้

4.8.1.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

บุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การมีเศรษฐกิจที่ไม่ดีส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน ค่าครองชีพสูง ค่าใช้จ่ายมากขึ้น รายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย เป็นปัจจัยที่กระทบโดยตรง ไม่สามารถหลีกเลี่ยง ปัจจัยในส่วนนี้ได้ เกิดภาวะเงินเฟ้อ ค่าครองชีพของข้าราชการปรับไม่ทันกับภาวะเงินเฟ้อ ปัญหาความยากจนส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก แต่บุคลากรครูระดับประถมศึกษาอีกส่วนหนึ่งก็มีความคิดเห็นว่าถ้าใช้จ่ายไม่ฟุ่มเฟือยมากนักก็สามารถที่จะใช้พอในแต่ละเดือน ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ตั้งในการใช้ชีวิต และมีความคิดเห็นว่าถ้าเศรษฐกิจดี มีความเป็นอยู่ที่ดี นักเรียนก็จะได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากับครอบครัว มีครอบครัวที่อบอุ่น ทำให้นักเรียนมีความสุข การเรียนก็จะดีขึ้น พึงจ่ายขึ้น มีสมาธิในการเรียนและทำงานมากขึ้น

4.8.1.3 ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม

บุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนงบประมาณ ด้านต่างๆจากบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการช่วยเหลือสังคม ก็เป็นไปตามโอกาส มีการบริจาคทรัพย์สินเงินทอง ทำบุญช่วยงานการกุศล ประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผน ประเพณีอันดีตามชุมชนที่ตนอาศัยอยู่และที่อื่นๆ แต่ในการทำงาน บางครั้งมีงานเยอะ เร่งรีบ ต้องตอบสนองต่อความต้องการทุกฝ่ายอาจจะก่อให้เกิดปัญหาบ้าง และการที่แบ่งเป็นสังคมเมืองและสังคมชนบทก็ทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกัน ในหลายเรื่อง จึงทำให้บางครั้งเกิดความไม่เข้าใจกัน และเกิดปัญหาบ้างในบางโอกาส กระทบต่อหลายฝ่าย ทำให้การทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่ต่อเนื่อง การที่วัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงมากเกินไป ทำให้แนวคิดของชุมชน เพื่อนร่วมงานขาดความเอื้อเพื่อ

ขาดการดูแลเอื้ออาทรต่อกัน รู้สึกถึงความเห็นแก่ตัวมีมากขึ้น ทำให้การทำงานได้รับความร่วมมือน้อยลง ในส่วนความคิดเห็นต่อนักเรียนเห็นว่านักเรียนมีความเป็นตัวของตัวเองสูงขึ้น มีเลียนแบบพฤติกรรมจากสื่อ ทำให้โตเกินวัย ก้าวร้าว ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพเสพติดส่งผลกระทบต่อนักเรียน

4.8.1.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

บุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มองมีความคิดเห็นว่า อยากให้รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศ ได้ให้ความสำคัญกับการเน้นสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนให้เพิ่มขึ้น เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์หรืออื่นๆ ควรให้โรงเรียนขนาดเล็กได้มีโอกาสเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งในส่วนของจำนวนคอมพิวเตอร์ที่ได้รับและการอบรมในการใช้งาน เพื่อจะได้นำไปถ่ายทอดต่อนักเรียนได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่การใช้ประโยชน์ที่สูงสุด

4.8.1.5 ปัจจัยด้านระหว่างประเทศ

บุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มองมีความคิดเห็นว่า การศึกษาของประเทศไทยยังไม่มีพัฒนาที่ทัดเทียมกับนานาประเทศ มีการเรียนการสอนหลักสูตรที่ย่ำอยู่กับที่ตอบสนองความต้องการของส่วนกลางมากกว่าเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เนื้อหาเน้นไปในทางทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ มีการสอดแทรกความเป็นภูมิปัญญาหมู่บ้านน้อยเกินไป หลักสูตรควรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย เด็กจึงเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากประเทศเพื่อนบ้านอื่น ในส่วนของปัจจัยการดำรงชีพ รายได้หรือสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรครูก็น้อยกว่าต่างประเทศ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.8.2 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

4.8.2.1 ปัจจัยด้านกลยุทธ์

บุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มองมีความคิดเห็นว่า มีแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ใช้ระบบเครือข่ายในการอยู่ร่วมกัน บุคลากรครูในโรงเรียนต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความเข้าใจในกลยุทธ์ของโรงเรียน แต่ก็มีในบางโรงเรียนที่ไม่มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มากระทบเลย เคยปฏิบัติเช่นใดก็ปฏิบัติตามกันมาเรื่อยๆ บุคลากรครูภายในโรงเรียนเกิดความอิจฉาริษยากัน เอารัดเอาเปรียบกัน ส่งผลให้กลยุทธ์ในการบริหารงานล้มเหลว บางครั้งความคิดเห็นสวนทางกัน จึงไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาเท่าที่ควร

4.8.2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้าง

บุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มองเห็นว่าการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างมีความจำเป็นมากในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นปัจจัยที่เป็นตัวควบคุมหรือตัวกำหนดการทำงานว่า เราจะทำอะไรหรือสิ่งไหน ส่วนมากเกือบทุกโรงเรียนมีการทำงานยังไม่ชัดเจน มีงานที่ซ้ำซ้อน จึงเกิดการเกี่ยงงาน มีสายบังคับที่แน่นอน แต่มีโครงสร้างในการบริหารที่ไม่ชัดเจน ก็อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

4.8.2.3 ปัจจัยด้านระบบงาน

การจัดการด้านระบบงาน อยากรให้เป็นงานหน้าเดียว ถ้าระบบงานดีก็จะส่งผลให้ งานดีไปด้วย แต่ถ้าระบบงานซ้ำซ้อนไม่มีการวางแผนงานที่ดี ก็จะเสี่ยงต่อการนำงบประมาณของรัฐไปใช้มากเกินไปแต่ได้ผลกลับมาไม่ดีเท่าที่ควร ไม่รู้ขอบเขตของงาน ทำให้งานที่ออกมาไม่เป็นระบบแบบแผน เกิดภาวะงานล้นมือทั้งงานจากส่วนกลางและงานที่สอนที่โรงเรียน จึงก่อให้เกิดคุณภาพด้านการเรียนการสอนค่อนข้างต่ำ เพราะไม่มีเวลาทำการสอนได้อย่างเต็มที่ครบถ้วน ทั้งยังขาดครูที่มีความสามารถตามสาระวิชา จึงก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ไม่ตรงกับที่ส่วนกลางต้องการ มีงานที่นอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ที่เข้ามามีบทบาทในวิชาชีพครู ก่อให้เกิดปัญหาความเครียด สุขภาพ ดังนั้นควรจัดคนให้เหมาะกับงาน จะได้ผลงานที่ตรงกับความต้องการ ต้องมีความชัดเจนในการทำงาน การแจกแจงงานต้องทั่วถึง งานมากคนน้อย เกิดความเครียด กัดดัน วิตกกังวล ผู้บังคับบัญชาในส่วนจังหวัด มีการสั่งงานซ้ำซ้อนกัน ต่างกันที่สายงาน มีการบูรณาการน้อย เปลี่ยนบ่อยทำให้งานไม่ต่อเนื่อง แต่ในบางโรงเรียนมีการวางแผนระบบงานที่ดี แต่ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติไม่เกิดผลไม่ต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผล หรือแม้แต่มีการประเมินผลให้ทราบปัญหาแล้ว แต่ผู้บริหาร ผู้กำหนดนโยบาย ไม่มีการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ก็ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ ขึ้นเลย แต่ก็มีบางโรงเรียนที่มีการดำเนินงานที่เป็นระบบเป็นที่ประทับใจในเขตบริการของชุมชนเป็นอย่างดี

4.8.2.4 ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กส่วนมากมีบุคลากรครูไม่เพียงพอต่องานที่ได้รับมอบหมาย คนน้อยแต่งานเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเอกขาดแคลน ขาดผู้ชำนาญงานบางอย่าง ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีน้อย ความเป็นมืออาชีพของผู้ร่วมงานก็มีน้อยตามไปด้วย ในบางครั้งบุคลากรครูเกิดความกดดันจากคนรอบข้าง มีความอิจฉาริษยากัน เอาจัดเอาเปรียบกัน ส่งผลให้การบริหารงานล้มเหลว บางครั้งความคิดเห็นสวนทางกัน ดังนั้นควรมีความสามัคคีกัน รวมทั้งความร่วมมือจากชุมชนด้วย มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ก่อจะก่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

4.8.2.5 ปัจจัยด้านทักษะ

ในโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ต่างๆ ได้ยังไม่ดีพอ แต่ก็มีพยายามค้นคว้าเพื่อจะให้สิ่งที่ดีที่สุดแก่นักเรียน และในอีกปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคลากรภายในบางโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในระดับที่ แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดช่องว่างในการทำงาน สื่อสารในสิ่งที่ไม่ตรงกันเท่าที่ควร และบุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนมากมีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในแต่ละวัน ต้องเตรียมตัวตลอดเวลาในการจัดการเรียนการสอน และที่สำคัญมีความภาคภูมิใจที่มีอาชีพ เป็นแม่พิมพ์ของชาติ ตลอดระยะเวลาการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และจะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด

4.8.2.6 ปัจจัยด้านรูปแบบ

บุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพล มากในการดูแลบุคลากรครูในบังคับบัญชา การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความ ยุติธรรมในการบริหาร การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม ก็จะนำไปสู่ขวัญกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงาน แต่ยังมีบางโรงเรียนที่ผู้บริหารไม่มีความชัดเจนในการบริหาร มีภาวะผู้นำใน ระดับที่ต่ำ ทำให้บุคลากรครูในบังคับบัญชาไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การทำงานไม่เป็น ทีม ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.8.2.7 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม

บุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรครูภายใน โรงเรียนมีค่านิยมร่วมไปในทิศทางเดียวกันตามแผนการพัฒนาของโรงเรียน มีวัฒนธรรม องค์การที่เป็นที่ยอมรับของทุกคนในโรงเรียน มีการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องการให้นักเรียน สามารถอ่านออกเขียนได้ และเป็นคนดีของสังคมในอนาคตต่อไป มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างให้ โรงเรียนมีความเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่พึงมีในทุกๆองค์การ แต่อาจจะมีส่วนน้อยที่แปลกแยกออกมา แต่ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรครูทุกคนก็จะ พยายามปรับตัว เปิดอกคุยกันให้มากที่สุด จนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

4.8.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

4.8.3.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมดี แต่ค่าตอบแทน ยังไม่เพียงพอกับรายจ่ายอื่นๆที่ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น ค่างวดรถ ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ ควรมีการปรับเงินเดือน 2-3 ปี/ครั้ง และเมื่อนำค่าตอบแทนไปเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นหรือ บุคลากรครูในต่างประเทศยังถือว่ายังอยู่ในระดับต่ำ จึงก่อให้เกิดการกู้หนี้ยืมสินทั้งในและ นอกกระบบ มีผลต่อจิตใจ อารมณ์ และกระทบต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

และเกิดอาชีพรองที่นอกเหนือจากการเป็นครู มีการยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นได้หลังจากปรับค่าแรงครั้งล่าสุด แต่ต้องใช้เวลาานาน บุคลากรครูระดับประถมศึกษาบางส่วนมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนเริ่มต้นเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเงินเดือนที่ได้รับจากการรับราชการครั้งแรกน้อยมาก เงินเดือนเพิ่มขึ้นตอนอายุมากขึ้นแต่ก็ไม่ทันกับหนี้สินที่มีเพิ่มมากขึ้น จึงควรปรับฐานเงินเดือนตอนบรรจุใหม่ให้มากขึ้น และเพิ่มขึ้นปีละน้อยก็ยังดี เพื่อให้ตอบสนองกับความจำเป็นที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ในส่วนของสวัสดิการก็อาจจะมีข้อจำกัดอยู่บ้าง เช่น การรักษาพยาบาลก็ต้องใช้เฉพาะโรงพยาบาลรัฐเพื่อใช้ในการเบิกจ่าย เป็นต้น

4.8.3.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ความเหมาะสมของอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนมีความเพียงพอ แต่ในโรงเรียนขนาดเล็กบางที่ขาดงบในการมาปรับปรุงสภาพอาคารเรียน สื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาที่ไม่เต็มที่ จากภูมิอากาศในแถบภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสภาพอากาศที่ร้อนหรือหนาวมากเกินไป จึงก่อให้เกิดบุคลากรครูเกิดความเครียดขึ้นได้ เพราะส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย และการที่บรรยากาศรอบๆ โรงเรียนเกิดมลภาวะทางอากาศ เช่น กลิ่นกองขยะ กลิ่นยางพารา กลิ่นมาจากคอกหมู กลิ่นควนบุหรี่ยิ่งถือว่าเป็นสิ่งที่รบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ในส่วนของการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนก็มีครูเวรประจำในทุกๆวัน โดยการผลัดเปลี่ยนเวรยามกัน ครูผู้หญิงอยู่เวรในช่วงกลางวัน ส่วนครูผู้ชายอยู่เวรยามในตอนกลางคืน

4.8.3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

ความเหมาะสมของการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ เป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี ได้รับอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ทางโรงเรียนมีการส่งเสริมเรื่องการศึกษาต่อ อบรมตามโครงการรัฐบาล และการพัฒนาอบรมในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ทำให้เกิดการพัฒนาคือ ยึดจากความรู้เดิมได้อย่างเต็มที่ แต่ในส่วนของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนครูน้อย การที่ส่งไปอบรมบ่อยๆ ก็ถือว่าเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่มีคนที่ดูแลนักเรียน และงบประมาณที่ได้รับจากทางภาครัฐก็ยังไม่เพียงพอต่อการนำไปพัฒนา งบประมาณไม่ค่อยถึงขนาดเล็กเท่าที่ควร

4.8.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

บุคลากรครูมุ่งนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริมของแต่ละคนในการทำงานแตกต่างกัน ทำงานเต็มใจเต็มเวลา และมีความสุขเมื่อเห็นผลสำเร็จของนักเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุข งานราบรื่น มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน ไม่ลำเอียงใจเป็นกลาง การไม่ทรมานต่อความคิดตัวเอง มีอุดมการณ์ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในส่วนของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้าราชการมีความมั่นคงทางการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่อยู่ดีธรรม แต่ในส่วนของครูอัตราจ้างยังไม่มี ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการเป็นครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ได้รับการจ้างตามงบประมาณในโครงการจัดสรรจาก สพฐ. ถ้ามีงบประมาณก็สามารถต่อสัญญาได้ต่อไป

4.8.3.5 การบูรณาการทางสังคม

ในการปฏิบัติงานทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้รับความร่วมมือจากคณะครูภายในโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่องค์กรของรัฐ และส่วนท้องถิ่นด้วยความเข้าใจอันดี ได้รับการยอมรับจากชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนมากขึ้น การที่มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจในหน้าที่ และรับผิดชอบตนเองเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจในหมู่คณะ การมีผู้บังคับบัญชาที่จะนำพาเราไปสู่เป้าหมาย และส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็มีบุคลากรครูบางส่วนทำงานไม่เต็มที่ ไม่เต็มตามความสามารถ เอารอดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน เห็นแก่ตัว ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานในบางครั้ง และเกิดจากความไม่ชัดเจนของผู้บริหาร ความไม่มีวิสัยทัศน์ของผู้นำชุมชน

4.8.3.6 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เป็นแบบแผน ที่พึงปฏิบัติตามเช่นเดียวกันในทุกสถานศึกษา มีแตกต่างกันบ้างตามสังกัด เป็นระเบียบข้อบังคับที่ส่งเสริมต่อการพัฒนานักเรียน บุคลากรครู บุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียน บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนสามารถเข้าใจระเบียบข้อบังคับไปในทิศทางเดียวกัน แต่ในบางเรื่องก็มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดมากเกินไป ทำให้ล่าช้าต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดปัญหาที่ไม่สามารถจัดการได้อย่างทันถ่วงที

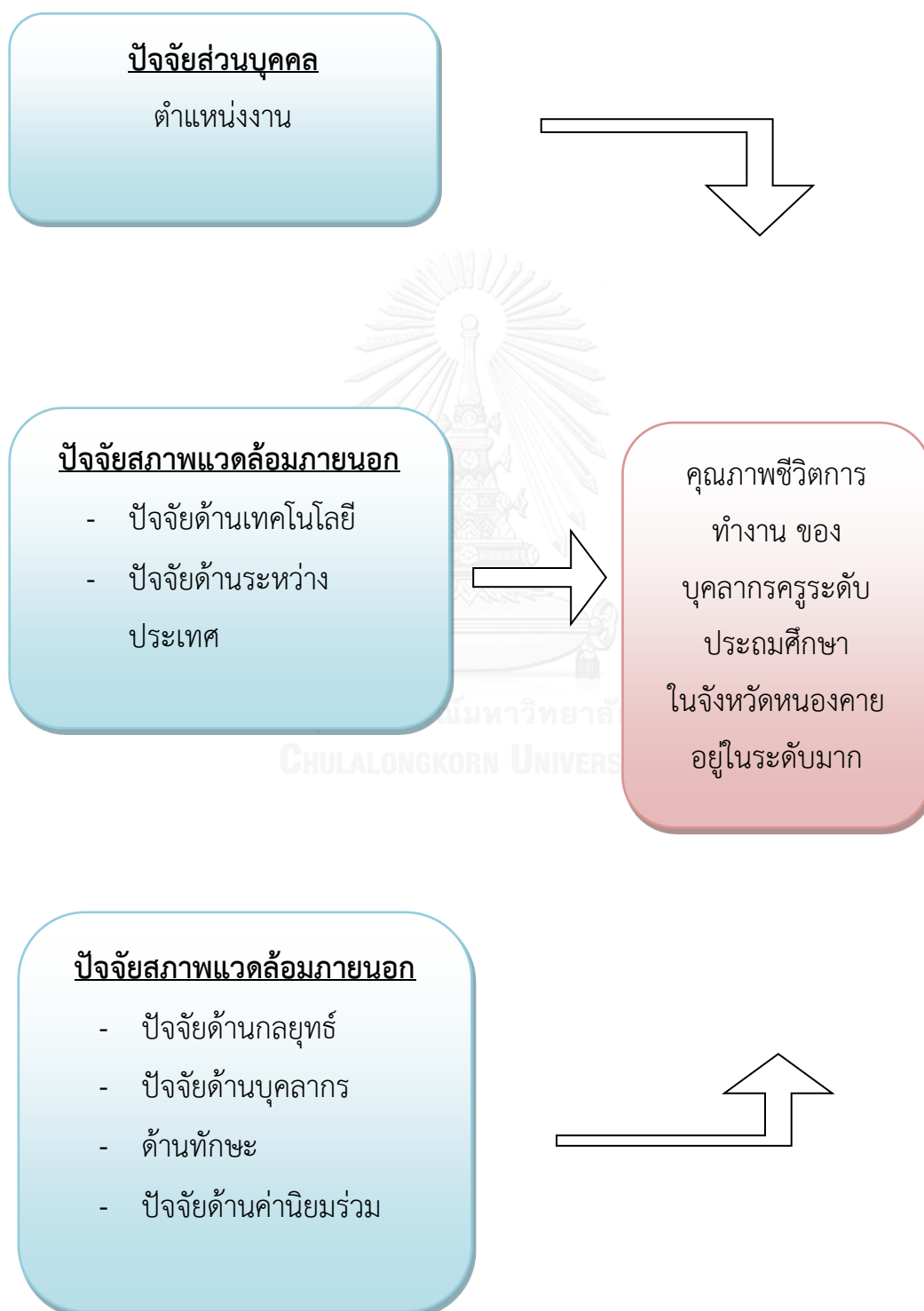
4.8.3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ เป็นไปอย่างน่าพึงพอใจ มีเวลาในการพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเต็มที่ แม้ว่าในบางครั้งต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลางาน แต่ก็ได้รับกำลังใจจากครอบครัว ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ในส่วนของการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมทัศนศึกษาต่างจังหวัด กิจกรรมค่ายลูกเสือ-ยุวกาชาด กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา และกิจกรรมบุญบั้งไฟ เป็นต้น ก็เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรครู นักเรียน ผู้บริหาร และชุมชนได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรครูช่วยความตึงเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี

4.8.3.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม

บุคลากรครูได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยได้เข้าร่วมและเป็นวิทยากรในงานประเพณีต่างๆ ของชุมชน เช่น กิจกรรมเฉลิมพระชนมพรรษา กิจกรรมลอยกระทง กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมบุญบั้งไฟ กิจกรรมพัฒนาชุมชนต่างๆ เป็นต้น ทำให้โรงเรียนมีสัมพันธ์อันดีกับชุมชน แต่ก็มีบุคลากรครูบางส่วนมีความคิดเห็นที่ไม่ควรมีการเข้าสังคมบ่อยๆ เพราะเปลืองค่าใช้จ่าย ในส่วนของบุคลากรครูกับผู้ปกครอง ก็มีการนัดประชุมผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง เพื่อแจ้งผลการศึกษา ความประพฤติของนักเรียน และในบางครั้งพบว่า ผู้ปกครองไม่มีเวลาให้นักเรียนเท่าที่ควร และผู้ปกครองบางท่าน ส่งเสริมบุตรหลานในทางที่ผิด ปล่อยปะละเลย ปล่อยให้ไปเล่นเกมส์ เมื่อมีปัญหาที่มาโทษทางโรงเรียนฝ่ายเดียว จึงมีการนัดพูดคุยส่วนตัวเพื่อจะได้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันถ่วงที

รูป 10 สรุปผลสมมติฐานในการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย



บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 95.294 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ศึกษาตัวแปรอิสระด้านต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส ในส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ ในส่วนของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม รวมทั้งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรครูที่ใช้ศึกษาวิจัยเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย บุคลากรครูส่วนใหญ่อายุ 55-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมาคืออายุ 50-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 ในด้านการศึกษา บุคลากรครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นจำนวน 24.4 ในด้านสังกัด บุคลากรครูส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) คิดเป็นร้อยละ 90.4 รองลงมาคือสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) คิดเป็นร้อยละ 4.9 ในด้านตำแหน่งงาน บุคลากรครูส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาคือครู คิดเป็นร้อยละ 23.5 ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรครูส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาคือ 35-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.6 ในด้านเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับ บุคลากรครูส่วนใหญ่มีเงินเดือนปัจจุบัน 40,000-49,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาคือ 10,000-19,999 บาท

คิดเป็นจำนวน 20.7 ในส่วนของสถานภาพสมรส บุคลากรครูส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมาคือโสด คิดเป็นร้อยละ 17.6

5.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ปัจจัยที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแบ่งเป็น 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และระหว่างประเทศ ซึ่งได้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

5.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

ปัจจัยที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การแบ่งเป็น 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบ และค่านิยมร่วม ซึ่งได้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

5.1.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรครู ระดับประถมศึกษาในเขตจังหวัดหนองคายต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า บุคลากรครูระดับประถมศึกษาในเขตจังหวัดหนองคาย มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาและได้ข้อมูลจากบุคลากรครูระดับประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในโรงเรียนในจังหวัดหนองคายจริง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและกำหนดแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังนี้

5.2.1 ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

บุคลากรระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงบ่อย รายได้ไม่เพียงพอก็รายได้อีกเดือน ส่งผลให้เกิดหนี้สินบ้างแต่ไม่มากนัก ในส่วนของสวัสดิการก็อาจจะมีข้อจำกัดอยู่บ้าง เช่น การรักษาพยาบาลก็ต้องใช้เฉพาะโรงพยาบาลรัฐเพื่อใช้ในการเบิกจ่าย เป็นต้น แต่ถ้าในชีวิตประจำวันใช้จ่ายไม่ฟุ่มเฟือยมากนักก็สามารถที่จะใช้พอใช้ในแต่ละเดือน โดยไม่ต้องอาศัยอาชีพรองที่นอกเหนือจากการเป็นครู และดำรงชีวิตโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ตั้งในการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ ผจก. เฉลิมสาร (2553) ซึ่งกล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีสิ่งต่างๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง เป็นต้น สิ่งถือว่าเป็นสิ่งที่เป็แรงจูงใจและพึงพอใจสำหรับคนงาน

5.2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

บุคลากรระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศรอบๆ โรงเรียนอาจเกิดมลภาวะทางอากาศบ้าง เช่น กลิ่นกองขยะ กลิ่นยางพารา กลิ่นมาจากคอกหมู กลิ่นควันบูหรี ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่รบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ในส่วนของการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนก็มีครูเวรประจำในทุกๆวัน โดยการผลัดเปลี่ยนเวรยามกัน ครูผู้หญิงอยู่เวรในช่วงกลางวัน ส่วนครูผู้ชายอยู่เวรยามในตอนกลางคืน ซึ่งทำให้รู้สึกมีความปลอดภัยตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ระวี ภาวิไล (2523) ซึ่งกล่าวว่าคุณภาพชีวิตที่พึงประสงค์ คือ ชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวงเอื้ออำนวยสุขภาพทางกาย เพื่อเป็นรากฐานของสันติภาพทางจิตใจ ทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดเต็มที่ตามศักยภาพในมนุษย์

5.2.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

บุคลากรครูระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความเหมาะสมของการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ เป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี ได้รับอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ทางโรงเรียนมีการส่งเสริมในเรื่องการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) ซึ่งกล่าวว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุค

5.2.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

บุคลากรครูระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรครูมุ่งนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทำงานเต็มใจเต็มเวลา และมีความสุขเมื่อเห็นผลสำเร็จของนักเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุข งานราบรื่น มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน ไม่ลำเอียงใจเป็นกลาง การไม่ทรมานต่อความคิดตัวเอง มีอุดมการณ์ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในส่วนของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้าราชการมีความมั่นคงทางการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเอง ในปัจจัยด้านต่างๆในระดับที่พึงพอใจ เกินร้อยละ 50 ซึ่งรวมถึงด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้วย

5.2.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม

บุคลากรครูระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในการปฏิบัติงานทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้รับความร่วมมือจากคณะครูภายในโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่องค์กรของรัฐ และส่วนท้องถิ่นด้วยความเข้าใจอันดี ได้รับการยอมรับจากชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนมากขึ้น การที่มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจในหน้าที่ และรับผิดชอบตนเองเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจในหมู่คณะ

การมีผู้บังคับบัญชาที่จะนำพาเราไปสู่เป้าหมาย และส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Wickstrom (1971) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ ผลของการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึก ได้รับความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ

5.2.1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

บุคลากรครูระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เป็นแบบแผนที่พึงปฏิบัติตามเช่นเดียวกันในทุกสถานศึกษามีแตกต่างกันบ้างตามสังกัด เป็นระเบียบข้อบังคับที่ส่งเสริมต่อการพัฒนานักเรียน บุคลากรครู บุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียน บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนสามารถเข้าใจระเบียบข้อบังคับไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (Walton, 1975) ซึ่งกล่าวว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

5.2.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

บุคลากรครูระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆเป็นไปอย่างน่าพึงพอใจ มีเวลาในการพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเต็มที่ แม้ว่าในบางครั้งต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลางาน แต่ก็ได้รับกำลังใจจากครอบครัว ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1975) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ การที่ผู้ปฏิบัติงานกำหนดสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว ตนเอง และสังคม

5.2.1.8 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

บุคลากรครูระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรครูได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยได้เข้าร่วมและเป็นวิทยากรในงานประเพณีต่างๆของชุมชน เช่น กิจกรรม

เฉลิมพระชนมพรรษา กิจกรรมลอยกระทง กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมบุญบั้งไฟ กิจกรรมพัฒนาชุมชนต่างๆ เป็นต้น ทำให้โรงเรียนมีสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และมีการนัดประชุมผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง เพื่อแจ้งผลการศึกษาความประพฤติของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทร แนวนโคตศรี (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ตำแหน่งงาน ซึ่งพบว่า ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ระหว่าง ตำแหน่งงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova Analysis of Variance) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสรุปได้ว่า กลุ่มครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา น้อยกว่ากลุ่มครูผู้ช่วย กลุ่มครูผู้ช่วย มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา มากกว่ากลุ่มครู และมากกว่ากลุ่มข้าราชการครู และมากกว่ากลุ่มพนักงานราชการ ส่วนกลุ่มตำแหน่งงาน อื่นๆไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากตำแหน่งงานที่ต่างกันมีเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน ภาระงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันไปด้วย ในส่วนของความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ข้าราชการมีความมั่นคงทางการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม แต่ในส่วนของครูอัตราจ้างยังไม่มี ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการเป็นครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ได้รับการจ้างตามงบประมาณในโครงการจัดสรรจาก สพฐ. ถ้ามีงบประมาณก็สามารถต่อสัญญาได้ต่อไป

5.2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านระหว่างประเทศ จากสมการ Regression สามารถร่วมกันพยากรณ์เมื่อปรับเป็นคะแนนมาตรฐาน พบว่า ด้านเทคโนโลยี และด้านระหว่างประเทศ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อให้ปัจจัยทั้ง 2 ด้านเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้น 0.430 ของคะแนนมาตรฐาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากบุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า อยากให้รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศ ได้ให้ความสำคัญ

กับการเน้นสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนให้เพิ่มขึ้น เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์หรืออื่นๆ ควรให้โรงเรียนขนาดเล็กได้มีโอกาสเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งในส่วนของจำนวนคอมพิวเตอร์ที่ได้รับและการอบรมในการใช้งาน เพื่อจะได้นำไปถ่ายทอดต่อให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่การใช้ประโยชน์ที่สูงที่สุด และในส่วนของด้านระหว่างประเทศ บุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการศึกษาของประเทศไทยยังไม่มีการพัฒนาที่ทัดเทียมกับนานาประเทศ มีการเรียนการสอน หลักสูตรที่ย่ำอยู่กับที่ ตอบสนองความต้องการของส่วนกลางมากกว่าเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เนื้อหาเน้นไปในทางทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ มีการสอดแทรกความเป็นภูมิปัญญาหมู่บ้านน้อยเกินไป หลักสูตรควรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

5.2.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วม จากสมการพยากรณ์เมื่อปรับเป็นคะแนนมาตรฐาน พบว่า ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม จากสมการ Regression สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อให้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้น 0.845 ของคะแนนมาตรฐาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากบุคลากรครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติ ที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ใช้ระบบเครือข่ายในการอยู่ร่วมกัน บุคลากรครูในโรงเรียนต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความเข้าใจในกลยุทธ์ของโรงเรียน ปัจจัยด้านบุคลากร ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กส่วนมากมีบุคลากรครูไม่เพียงพอต่องานที่ได้รับมอบหมาย คนน้อยแต่งงานเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเอกขาดแคลน ขาดผู้ชำนาญงานบางอย่าง ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีน้อย ความเป็นมืออาชีพของผู้ร่วมงานก็มีน้อยตามไปด้วย ในบางครั้งบุคลากรครูเกิดความกดดันจากคนรอบข้าง มีความอิจฉาริษยากัน เอาร์ดเอาเปรียบกัน ส่งผลให้การบริหารงานล้มเหลว ในส่วนด้านทักษะโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่างๆ ได้ยังไม่ดีพอ แต่ก็มี การพยายามค้นคว้าเพื่อจะให้สิ่งที่ดีที่สุดแก่นักเรียน และในอีกปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคลากรภายในบางโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในระดับที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดช่องว่างในการทำงาน สื่อสารในสิ่งที่ไม่ตรงกันเท่าที่ควร ในด้านค่านิยมร่วม บุคลากรครูภายในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมไปในทิศทางเดียวกันตามแผนการพัฒนาของโรงเรียน มีวัฒนธรรมองค์การที่เป็นที่ยอมรับของทุกคนในโรงเรียน มีการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องการให้นักเรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ และเป็นคนดีของสังคมในอนาคตต่อไป มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย” แสดงให้เห็นว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากบุคลากรครูระดับประถมศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ และที่สำคัญ คือ ทำให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนก็จะได้รับประโยชน์โดยตรง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย

5.3.1.1 ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหน่วยงานที่สำคัญ ควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู โดยในด้านที่บุคลากรครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงอยู่แล้วควรคงสภาพไว้ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำควรมีการแก้ไขปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น

5.3.1.2 ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหน่วยงานที่สำคัญ ควรร่วมกันหาวิธีการป้องกันและรับมือกับปัจจัยที่จะมากระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ทั้งในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของบุคลากรครู

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.3.2.1 ทางโรงเรียนควรมีการจัดทำระบบงานที่ชัดเจน ไม่แบ่งงานซ้ำซ้อน มีการลดภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนให้กับบุคลากรครู โดยการจ้างเจ้าหน้าที่ภายนอกมาช่วยงานธุรการ เพื่อให้บุคลากรครูมีเวลาเต็มที่ในการเตรียมการสอน ส่งผลให้นักเรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ตามไปด้วย

5.3.2.2 ควรปรับฐานเงินเดือนอนบรรจุนใหม่ให้มากขึ้นกว่าเดิม และเพิ่มขึ้นทุกปีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตอบสนองกับความจำเป็นที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรครู และจูงใจให้คนสนใจมาประกอบอาชีพครูเพิ่มมากขึ้น ในส่วนของสวัสดิการก็มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้นและลดข้อจำกัดที่มีอยู่ เช่น การรักษาพยาบาลก็ไม่ต้องใช้เฉพาะโรงพยาบาลรัฐเพื่อใช้ในการเบิกจ่าย เพื่อลดระยะเวลาในการรักษาพยาบาล และเพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ผู้รับบริการ เป็นต้น

5.3.2.3 ควรมีการสร้าง ความมั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากรครูที่ไม่ใช่ข้าราชการ เพื่อจะได้ความรู้สึกมั่นคงต่องาน เพราะในส่วนของครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ยังไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับการจ้างตามงบประมาณในโครงการจัดสรรจาก สพฐ. ถ้ามีงบประมาณก็สามารถต่อสัญญาได้ต่อไป ซึ่งก่อให้เกิดความไม่แน่นอนทางอาชีพ

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 การทำวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในขอบเขตที่กว้างขึ้นและลึกขึ้น เช่น ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในระดับชั้นอื่นๆ และครอบคลุมได้ในทั้งประเทศ

5.3.3.2 เพื่อให้ได้การวิจัยในเชิงลึก การศึกษาในครั้งต่อไปควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการเขตการศึกษา เพื่อเพิ่มความหลากหลายของแนวคิด จะได้นำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูที่ดีต่อไป

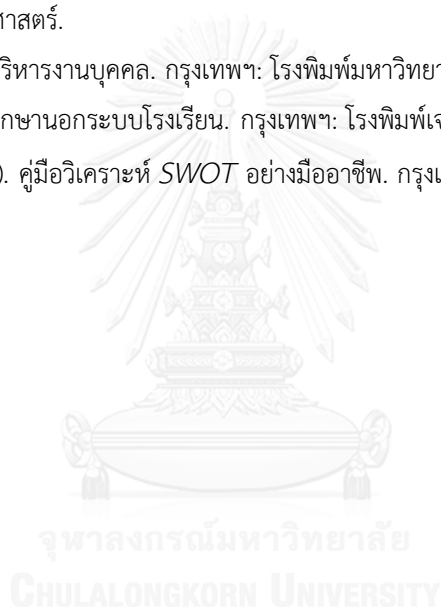
รายการอ้างอิง

- Albert Karl, G. (1979). *Stress and the quality of working life in stress and the manager making it work life for you*. New Jersey: Prenticehall Inc.
- Bruce, W. M., & J.W, B. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: a Guide for Human Resource Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (1997). *Organization Development and Change* (6th ed. ed.). Ohio: South-Western College Publishing.
- Davis, R. c. (1951). *Fundamentals Top Management*. New York: Harper Et Brothers Co.
- Dessler, G. (1997). *Writing Job Descriptions*. London Prentice-Hall.
- Flippo, E. B. (1961). *Principle of Personnel Management*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- George, K., L., & Berson, L. B. (1980). *Quality of Life in order person*. New York: Human science.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work : behavioral science approaches to organizational change*.
- Herberg, F. (1993). *The Motivation of work*. New Bruswick Transcaction.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnerrota: Weat Publishing.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization Management : System and Contingency Approach*. Singapore: National Printer Ltd.
- Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). *Quality of Work Life Surveys in Organizations Methods and Benefits in Improving Organizational Survey*. New York: SAGE Publications.
- Lewin, D. (1981). *Collectivity bargaining and the quality of worklife. Organizational dynamics*.
- Marion, R. A. (1977). *Job satisfaction: and conflict among high school teachers*.

- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed. ed.). New York: Harper & Row.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice-Hall.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work* (10th ed. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nigro, F. A. (1963). *Public Personnel Administration*. New York: Holt Rineheart Et Winster, Inc.
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability: from theory to practice*. Basingstoke: Macmillan.
- Peters, T., & Waterman, R. (1982). "In Search of Excellence" *Strategic Management Concepts by Michael A Hitt R. Duane Ireland , Robert E. Hoskisson*
- Robbins, S. P. (1991). *Organization Behavior* (5th ed. ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sharma, R. C. (1975). Population and Social Economic Development (P. T. R. a. Environment, Trans.) *Handbook on Population* (pp. 31-34).
- UNESCO. (1993). *Quality of Life: An Orientation to Population Education*. Bangkok: UNESCO.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Louis E David and Albert BCherns(eds), *The Quality of Working Life*. New York Free Press.
- Wheelen, Thomas, L., & David, H. J. (2008). *Strategic Management and Business Policy* (11st ed. ed.): Prentice Hall Inc. .
- WHO. (1995). *The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL)* (S. S. Med, Trans.): The World Health Organization.
- Wickstrom, R. A. (1971). *An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers*. (33).
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์., กรุงเทพฯ.
- ไกรวุฒิ ช่วยสถิตย์. (2541). *คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวและชุมชนชาวไทยมุสลิมในชุมชนเมือง*.
- ศึกษารณิชุมชนบ้านหัวสะพานสะเตงและชุมชนกำปงบาโงย. (พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- คำตัน บุญมณี. (2545). คุณภาพชีวิตของประชาชนในกำแพงนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2544). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินา เทียนใส. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการ ทหารบก จังหวัดนนทบุรี. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานทั่วไป)), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์บลิเคชั่น.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). ศัพทรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศรี กริทอง. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีทางวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ป๋มรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2556). เทคนิค และวิธีการปรับปรุงการบริหาร หนังสือประกอบการสอนวิชาเทคนิคและวิธีการปรับปรุงการบริหาร. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. Retrieved 26 พฤศจิกายน 2557, from www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc.
- พจน์ เจริญสันติยะ. (2551). การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. (ดุสิตบัณฑิต), มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2543). การปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ.
- ยุพา อุดมศักดิ์. (2516). แนวความคิด หลักการ และวิธีการทางประชากรศึกษา เอกสารประกอบการประชุมเรื่องบทบาทของสุขศึกษา — ประชากรศึกษาในการแก้ปัญหาประชากรและสาธารณสุข (pp. 82). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ระวี ภาวิไล. (2523). คุณภาพชีวิต. จดหมายข่าวสภาวะแวดล้อม.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2519). การบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิก. (2533a). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สมยศ นาวิก. (2533b). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2540). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัท คู่แข่ง จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2555-2558. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุخانูช พันธนียะ. (2533). บรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)), มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- สุนทร แนวโคตศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลหนองจันทน์นครราชสีมา. (วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2546). การบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2514). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุ้นตา นพคุณ. (2523). การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- เอกชัย บุษยาภิษฐาน. (2553). คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย”

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย

2. ข้อคำถามที่ท่านจะได้รับการสอบถามจะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ประกอบด้วย 5 ส่วน รวมทั้งหมด 10 หน้า กรุณาตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ในเชิงสถิติต่อไป

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นของท่านต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. คำตอบหรือข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลใดๆต่อท่าน โดยผู้วิจัยจะนำมาใช้วิเคราะห์ในเชิงสถิติเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการ และนำผลวิจัยไปเสนอแนะเพื่อปรับปรุง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงที่ให้ความกรุณา

ผู้วิจัย นางสาวณัฐกมล รัตนคช

นิติระดับปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าตัวเลือกที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

-
1. เพศ ชาย หญิง
2. 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
3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ท่านสังกัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)
 อื่นๆ (โปรดระบุ)
5. ตำแหน่งงาน ครูอัตราจ้าง ครูผู้ช่วย ครู
 ข้าราชการครู อื่นๆ (โปรดระบุ)
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน 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 ปีขึ้นไป
7. เงินเดือนปัจจุบันของท่าน (เฉพาะเงินเดือน ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเลี้ยงภักษ์ 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 บาทขึ้นไป
8. สถานภาพสมรส โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
 อื่นๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตัวเลือกที่ตรงตามระดับความคิดเห็นของท่าน

4 = เห็นด้วยมากที่สุด 3 = เห็นด้วยมาก 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	ปัจจัยด้านการเมือง/กฎหมาย				
	1.1 ท่านคิดว่าสภาพการเมืองไทยในปัจจุบันมีความขัดแย้งในระดับที่รุนแรง มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายอย่างชัดเจน และขาดความสมัครสมานสามัคคี				
	1.2 ท่านคิดว่านโยบายทางการศึกษาในปัจจุบันไม่มีความต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามการเปลี่ยนหัวทางการเมืองของผู้บริหาร				
	1.3 ท่านคิดว่าการบริหารงานทางการศึกษามีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา เนื่องจากสภาพการเมืองในปัจจุบันทุกส่วนมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นการพัฒนาทางการศึกษาเป็นสำคัญ				
	1.4 ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเปลี่ยนแปลงตามหัวการเมืองที่เปลี่ยนแปลง				
	1.5 ท่านคิดว่าบุคลากรภายในโรงเรียนของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างทางการเมืองอย่างชัดเจน				
2	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	4	3	2	1
	2.1 ท่านคิดว่าภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของบุคลากรครู				
	2.2 ท่านคิดว่าค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านมีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน				
	2.3 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ไม่จำเป็นสำหรับท่านในการทำอาชีพรองนอกเหนือจากอาชีพครู				
	2.4 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน จึงไม่จำเป็นต้องกู้หนี้ยืมสินทั้งในและนอกระบบ				
	2.5 ท่านคิดว่างบประมาณที่ได้รับจากทางภาครัฐเพียงพอต่อการพัฒนากิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน เช่น การขยายห้องเรียนเพื่อให้เพียงพอต่อนักเรียนที่อาจจะมียังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจัดกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน ทั้งทางวิชาการ กีฬา ศิลปะ เป็นต้น				

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
3	ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม	4	3	2	1
	3.1 เนื่องจากชุมชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ท่านคิดว่ามีผลทำให้จำนวนนักเรียนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง				
	3.2 เนื่องจากผู้ปกครองจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ท่านคิดว่ามีผลทำให้นักเรียนมีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น				
	3.3 เนื่องจากชุมชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ท่านคิดว่ามีผลทำให้ความต้องการจากสังคมต่อ โรงเรียนของท่านมีเพิ่มมากขึ้น				
	3.4 ท่านคิดว่าปัจจุบันผู้ปกครอง และชุมชนมีความคาดหวังต่อ โรงเรียนของท่านเพิ่มมากขึ้น				
	3.5 เนื่องจากปัญหาการเหลื่อมล้ำทางสังคมมีมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาความยากจน ยาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น ท่านคิดว่ามีผลทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงกับนักเรียนใน โรงเรียนของท่าน				
4	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	4	3	2	1
	4.1 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อ การเรียนการสอนภายในโรงเรียน				
	4.2 โรงเรียนของท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ มีคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการใช้งานในการเรียนการสอนภายในโรงเรียน				
	4.3 โรงเรียนของท่านมีการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาประกอบในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยต์ เป็นต้น				
	4.4 ท่านมีทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประกอบการเรียนการสอนภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี				
	4.5 โรงเรียนของท่านมีโครงการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา ด้านสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้เชี่ยวชาญมากขึ้น				
5	ปัจจัยด้านระหว่างประเทศ	4	3	2	1
	5.1 โรงเรียนของท่านมีการเตรียมความพร้อมด้านการเรียนการสอนเพื่อรับมือสู่การเปิดประชาคมอาเซียน เช่น เปิดสอนหลักสูตรการสอนทนาภาษาประจำชาติในกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มเติมแก่ครูและนักเรียน เป็นต้น				

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
	5.2 ท่านสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน				
	5.3 โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีระดับการแข่งขันทัดเทียมกับกลุ่มประเทศอาเซียน				
	5.4 โรงเรียนของท่านมีโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรครู นักเรียนกับโรงเรียนในกลุ่มประเทศอาเซียน				

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตัวเลือกที่ตรงตามระดับความคิดเห็นของท่าน

4 = เห็นด้วยมากที่สุด 3 = เห็นด้วยมาก 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	ปัจจัยด้านกลยุทธ์				
	1.1 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการนำเอาระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงานภายในโรงเรียน				
	1.2 ท่านคิดว่าระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใช้อยู่ภายในโรงเรียนของท่านเป็นระบบที่มีการบูรณาการกับทุกภาคส่วนในสังคม				
	1.3 ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ภายในโรงเรียนของท่านได้มีการนำมาใช้อย่างครบถ้วน และเกิดประสิทธิผล				
	1.4 ท่านไม่สามารถเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนว่าเป็นไปในทิศทางใด				
	1.5 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดของระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ภายในโรงเรียนของท่านอย่างครบถ้วน				
2	ปัจจัยด้านโครงสร้าง	4	3	2	1
	2.1 ท่านคิดว่าโครงสร้างการทำงานภายในโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน มีการชี้แจงถึงระบบสายการบังคับบัญชา การแบ่งฝ่ายปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจน ไม่เกิดการงานที่ทับซ้อน และเกี่ยงกันปฏิบัติงาน				

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
	2.2 เมื่อต้องมีการปฏิบัติงานลักษณะเป็นทีม ท่านคิดว่าทีมงานจะสามารถรวมตัวกัน และปรับตัวเข้าหากันได้เป็นอย่างดี				
	2.3 ท่านคิดว่าสายการบังคับบัญชาภายในโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน				
	2.4 ท่านคิดว่าสายการบังคับบัญชาภายในโรงเรียนของท่านทำให้นักลากรต้องรับฟังคำสั่งจากหัวหน้าหลายคน จนเกิดการสับสนในการปฏิบัติงาน				
3	ปัจจัยด้านระบบงาน	4	3	2	1
	3.1 ท่านคิดว่าระบบการบริหารจัดการที่มีอยู่ภายในโรงเรียนของท่านทำให้โรงเรียนของท่านสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ				
	3.2 ท่านคิดว่าระบบงานที่เป็นหลักของโรงเรียนของท่าน เป็นระบบที่ช่วยลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน				
	3.3 ท่านคิดว่าระบบการตรวจสอบการทำงานภายในโรงเรียนของท่านมีประสิทธิภาพ				
	3.4 ท่านคิดว่าระบบการเฝ้าติดตามกระบวนการการทำงานภายในโรงเรียนของท่านมีประสิทธิภาพ				
	3.5 ท่านคิดว่าระบบงานที่จัดทำขึ้น และนำลงปฏิบัติภายในโรงเรียนของท่านมีประสิทธิภาพ ได้รับการร่วมมือทางบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียน				
4	ปัจจัยด้านบุคลากร	4	3	2	1
	4.1 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานตามที่ได้รับมอบหมาย				
	4.2 ท่านมีทัศนคติไปในทางลบต่อการปฏิบัติงาน				
	4.3 ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน				
	4.4 ท่านคิดว่าภายในโรงเรียนของท่านมีบุคลากรจำนวนเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย				
	4.5 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน				
5	ปัจจัยด้านทักษะ	4	3	2	1
	5.1 ท่านมีทักษะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
	5.2 ท่านมีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการสอนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี				

ข้อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
	5.3 ท่านคิดว่าบุคลากรครูภายในโรงเรียนของท่านมีความรู้ความสามารถในระดับที่แตกต่างกัน เกิดช่องว่างในการทำงาน สื่อสารกันไม่ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการสื่อ				
	5.4 โรงเรียนของท่านมีการวัด เฝ้าติดตาม และควบคุมทักษะที่จำเป็นของบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำไปส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไขต่อไป				
6	ปัจจัยด้านรูปแบบ	4	3	2	1
	6.1 ท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนของท่านเอื้อประโยชน์ต่อเป้าหมายของโรงเรียน				
	6.2 ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีภาวะผู้นำในระดับมาก				
	6.3 ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านขาดจิตสำนึกที่จะบริหาร โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย				
	6.4 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำในระดับมากของผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยเต็มใจ และมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน				
	6.5 ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนของท่านมีความเป็นทีมอย่างแท้จริง				
7	ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม	4	3	2	1
	7.1 โรงเรียนของท่านมีค่านิยมร่วมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวทางพัฒนาโรงเรียน				
	7.2 ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรภายในโรงเรียนของท่านเป็นไปในทิศทางที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด				
	7.3 ท่านคิดว่าบุคลากรทุกฝ่ายภายในโรงเรียนของท่านเกิดความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จ และชื่อเสียงเกียรติคุณให้องค์กร เสริมสร้างพลังสามัคคีในโรงเรียน				
	7.4 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีทิศทางที่ชัดเจน เกิดความร่วมมือและเกิดพลังขององค์กร				
	7.5 ท่านคิดว่าข้อกำหนดร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนของท่านมีเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้น โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน				

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตัวเลือกที่ตรงตามระดับความคิดเห็นของท่าน

4 = เห็นด้วยมากที่สุด 3 = เห็นด้วยมาก 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ				
	1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติในแต่ละเดือน				
	1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ท่านมี				
	1.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในแต่ละเดือน				
	1.4 ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน				
	1.5 สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในปัจจุบัน				
2	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	4	3	2	1
	2.1 สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่าน เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน				
	2.2 มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านอย่างเพียงพอ				
	2.3 อาคาร สถานที่ ภายในโรงเรียนของท่านมีการจัดอย่างถูกสุขลักษณะ				
	2.4 อาคาร สถานที่ ภายในโรงเรียนของท่านมีความมั่นคง และปลอดภัย				
	2.5 มาตรการรักษาความปลอดภัยที่มีภายในโรงเรียน ไม่สามารถสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และทรัพย์สิน				
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4	3	2	1
	3.1 ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการสอน				
	3.2 ท่านได้รับอิสระในการใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่				
	3.3 ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่				
	3.4 ลักษณะงานที่ท่านได้รับไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถที่ท่านมี				
	3.5 ท่านได้รับงบประมาณสนับสนุนจากทางโรงเรียนและภาครัฐ เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
	4.1 ท่านมีความพอใจในการได้รับการเลื่อนระดับ และตำแหน่งให้สูงขึ้น				
	4.2 ท่านได้รับการเลื่อนระดับ และตำแหน่งอย่างยุติธรรมตามเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้น				
	4.3 ท่านได้รับ การส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
	4.4 ท่านมีความพึงพอใจกับอาชีพครู				
	4.5 ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง				
5	การบูรณาการทางสังคม	4	3	2	1
	5.1 ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา				
	5.2 บุคลากรในองค์กรของท่านมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน				
	5.3 ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง และชุมชนในการร่วมกิจกรรมต่างๆของทางโรงเรียน				
	5.4 ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม				
	5.5 โรงเรียนของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนในทุกๆด้าน				
6	ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4	3	2	1
	6.1 ท่านคิดว่าระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีมากเกินไป				
	6.2 ท่านคิดว่าระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน				
	6.3 ท่านคิดว่าระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานสามารถเข้าใจได้ง่าย				
	6.4 บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน				
	6.5 บุคลากรในโรงเรียนของท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนได้อย่างเคร่งครัด				
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ	4	3	2	1
	7.1 การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามตรงตามระยะเวลาที่โรงเรียนกำหนด				
	7.2 โรงเรียนของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงาน				
	7.3 ครอบครัวของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงาน และสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานในอาชีพครูต่อไป				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
	7.4 ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ				
8	ความรับผิดชอบต่อสังคม				
	8.1 ท่านมีกิจกรรมต่างๆร่วมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอทั้งในและนอกเวลา งาน				
	8.2 ท่านเป็นวิทยากรพิเศษในการเผยแพร่วิชาการ และความรู้ต่างๆแก่ ชุมชน				
	8.3 โรงเรียนของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง และชุมชน				
	8.4 โรงเรียนของท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไปในทางที่ดี				
	8.5 กิจกรรมที่ปฏิบัติภายในโรงเรียนของท่านตรงกับตามความต้องการของ ชุมชน				

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.1 ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของท่านเป็นอย่างไร

.....

5.2 ท่านคิดว่าปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

.....

5.3 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกปัจจัยใด เช่น ปัจจัยด้านการเมือง/กฎหมาย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น ที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

.....

5.4 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในปัจจัยใด เช่น ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านระบบงาน เป็นต้น ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของท่าน

.....

5.5 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ
ผู้ดำเนินการวิจัย นางสาวนฤมลดา รัตนคช

นิติระดับปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบอร์ติดต่อ 0836090334

Email : natchalada_pui@hotmail.com

ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด



Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	280.6975	816.5893	.0121	.9433
V2	280.7253	816.7633	.0079	.9433
V3	281.4198	802.0338	.3040	.9425
V4	281.7284	810.2294	.1245	.9433
V5	281.6481	809.5415	.1298	.9433
V6	281.0278	810.4667	.1486	.9430
V7	281.5957	801.5791	.2588	.9428
V8	281.9691	804.0114	.2347	.9429
V9	282.0123	803.1515	.2375	.9429
V10	281.9074	796.8521	.3880	.9422
V11	281.8364	802.0753	.2871	.9426
V12	281.3302	805.7079	.2506	.9427
V13	281.2963	807.3485	.2262	.9427
V14	281.0062	811.1269	.1427	.9430
V15	280.9167	810.9249	.1504	.9430
V16	281.0216	806.6714	.2420	.9427
V17	281.5802	796.0276	.3989	.9421
V18	281.4259	794.3691	.4880	.9418
V19	281.2778	805.4644	.2866	.9425
V20	281.2407	802.1276	.3286	.9424
V21	281.3951	796.7599	.4778	.9418

V22	281.8364	803.1961	.3078	.9424
V23	281.7778	799.4923	.3916	.9421
V24	282.1852	797.6932	.3419	.9424
V25	281.2963	794.2711	.5562	.9416
V26	281.2562	796.1045	.5615	.9416
V27	281.3735	795.2812	.5627	.9416
V28	281.8272	808.8988	.1492	.9432
V29	281.3549	797.0656	.5030	.9418
V30	281.1481	797.9346	.4708	.9419
V31	281.0401	798.3730	.5216	.9418
V32	281.1636	798.4407	.4871	.9418
V33	281.7994	804.0123	.2509	.9427
V34	281.1667	796.8947	.5627	.9416
V35	281.6667	802.5573	.2733	.9427
V36	281.3426	793.7120	.5621	.9415
V37	281.3025	792.5522	.5922	.9414
V38	281.1790	797.3734	.5524	.9417
V39	281.1358	802.9474	.3859	.9422
V40	282.1944	803.7794	.2171	.9430
V41	281.2222	794.6068	.4888	.9418
V42	281.5062	801.6439	.2798	.9427
V43	280.8148	803.9842	.3619	.9422
V44	280.9537	801.6418	.4680	.9420
V45	281.1327	801.9916	.4175	.9421
V46	281.5062	809.0928	.1626	.9430
V47	281.2623	797.4944	.4856	.9418
V48	281.1080	797.5394	.5380	.9417
V49	281.1790	794.9771	.4920	.9417
V50	281.8642	803.7029	.2216	.9430
V51	281.1728	801.1155	.3923	.9421
V52	281.2006	791.8389	.5763	.9414

V53	281.1512	797.8377	.5079	.9418
V54	281.4969	805.1300	.2247	.9429
V55	281.1142	796.2996	.5314	.9417
V56	281.1389	793.6432	.6135	.9414
V57	281.2037	795.9088	.5458	.9416
X1	281.4043	801.8701	.3434	.9423
X2	281.3580	807.2151	.2304	.9427
X3	281.4722	807.4698	.1728	.9431
X4	281.3735	798.5815	.4073	.9421
X5	281.5093	795.0556	.4565	.9419
X6	281.0679	796.8994	.5294	.9417
X7	281.2531	793.5147	.5439	.9416
X8	281.2191	794.7661	.5343	.9416
X9	281.2160	800.6219	.3859	.9422
X10	281.7130	799.8957	.3143	.9425
X11	281.0895	801.2334	.4215	.9421
X12	281.0556	799.5325	.4910	.9419
X13	281.0710	802.0662	.4250	.9421
X14	281.6235	802.0497	.2873	.9426
X15	281.4877	792.5788	.5336	.9416
X16	281.1698	801.2497	.4093	.9421
X17	281.1821	795.9574	.5226	.9417
X18	281.0741	798.4403	.4739	.9419
X19	280.6605	808.0639	.2695	.9425
X20	280.6111	809.1672	.2478	.9426
X21	280.6944	803.9776	.4046	.9422
X22	280.9475	798.3409	.4862	.9418
X23	280.8827	796.6983	.5818	.9416
X24	280.6605	806.8937	.3045	.9424
X25	280.9630	797.1318	.5220	.9417
X26	281.5802	804.5911	.2490	.9427

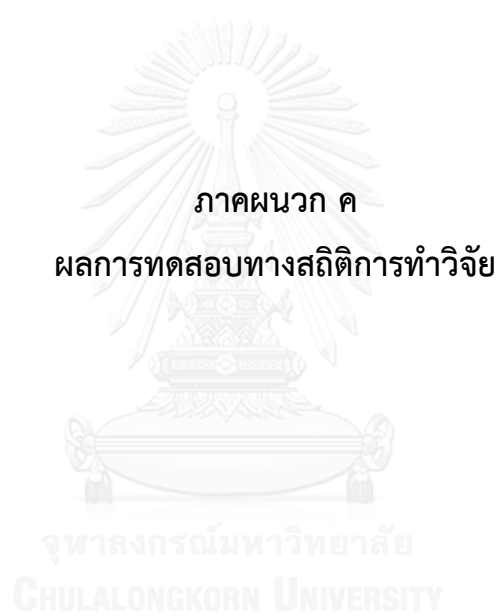
X27	281.0988	800.8509	.4763	.9419
X28	281.1235	800.8330	.5092	.9419
X29	281.0802	798.1421	.5880	.9416
X30	281.1636	795.5614	.5718	.9416
X31	280.9475	802.4028	.4129	.9421
X32	281.3302	791.5222	.5745	.9414
X33	280.7870	805.5923	.3264	.9424
X34	281.0617	807.2655	.2538	.9426
X35	281.1451	803.2699	.3689	.9422
X36	281.7438	801.0394	.3124	.9425
X37	281.0185	796.7117	.5777	.9416
X38	280.9012	799.7302	.5068	.9418
X39	280.9969	801.4768	.4789	.9419

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 96

Alpha = .9428



T-Test

Group Statistics

	SEX	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
GSUMB	1	107	3.11	.33	.03197
	2	217	3.09	.35	.02364

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
GSUMB	Equal variances assumed	.672	.413	.498	322	.619	.0202	.04047	-.05947	.09977
	Equal variances not assumed			.507	221.186	.613	.0202	.03976	-.05822	.09852

**Descriptives**

GSUMB									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
2	35	3.0571	.36713	.06206	2.9310	3.1833	2.31	3.85	
3	37	3.1511	.39708	.06528	3.0187	3.2835	2.31	3.82	
4	38	3.0816	.34791	.05644	2.9673	3.1960	2.00	3.72	
5	21	3.1197	.33445	.07298	2.9674	3.2719	2.44	3.85	
6	20	3.1385	.34325	.07675	2.9778	3.2991	2.44	3.72	
7	72	3.1332	.29414	.03466	3.0641	3.2023	2.59	3.97	
8	101	3.0472	.34513	.03434	2.9791	3.1154	2.00	3.97	
Total	324	3.0936	.34221	.01901	3.0562	3.1310	2.00	3.97	

Oneway

ANOVA

GSUMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.559	6	.093	.792	.577
Within Groups	37.267	317	.118		
Total	37.826	323			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: GSUMB

LSD

(I) AGE	(J) AGE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
2	3	-.0939	.08085	.246	-.2530	.0651
	4	-.0245	.08033	.761	-.1825	.1335
	5	-.0625	.09464	.509	-.2487	.1237
	6	-.0813	.09611	.398	-.2704	.1078
	7	-.0760	.07065	.283	-.2151	.0630
	8	.0099	.06725	.883	-.1224	.1422
3	2	.0939	.08085	.246	-.0651	.2530
	4	.0694	.07919	.381	-.0864	.2252
	5	.0314	.09368	.738	-.1529	.2157
	6	.0126	.09516	.895	-.1746	.1998
	7	.0179	.06936	.797	-.1186	.1543
	8	.1039	.06589	.116	-.0258	.2335
4	2	.0245	.08033	.761	-.1335	.1825
	3	-.0694	.07919	.381	-.2252	.0864
	5	-.0380	.09323	.684	-.2214	.1454
	6	-.0568	.09472	.549	-.2432	.1295
	7	-.0515	.06875	.454	-.1868	.0837
	8	.0344	.06525	.598	-.0940	.1628
5	2	.0625	.09464	.509	-.1237	.2487
	3	-.0314	.09368	.738	-.2157	.1529
	4	.0380	.09323	.684	-.1454	.2214
	6	-.0188	.10713	.861	-.2296	.1920
	7	-.0135	.08504	.874	-.1808	.1538
	8	.0724	.08223	.379	-.0894	.2342
6	2	.0813	.09611	.398	-.1078	.2704
	3	-.0126	.09516	.895	-.1998	.1746
	4	.0568	.09472	.549	-.1295	.2432
	5	.0188	.10713	.861	-.1920	.2296
	7	.0053	.08667	.952	-.1652	.1758
	8	.0912	.08392	.278	-.0739	.2563
7	2	.0760	.07065	.283	-.0630	.2151
	3	-.0179	.06936	.797	-.1543	.1186
	4	.0515	.06875	.454	-.0837	.1868
	5	.0135	.08504	.874	-.1538	.1808
	6	-.0053	.08667	.952	-.1758	.1652
	8	.0860	.05288	.105	-.0181	.1900
8	2	-.0099	.06725	.883	-.1422	.1224
	3	-.1039	.06589	.116	-.2335	.0258
	4	-.0344	.06525	.598	-.1628	.0940
	5	-.0724	.08223	.379	-.2342	.0894
	6	-.0912	.08392	.278	-.2563	.0739
	7	-.0860	.05288	.105	-.1900	.0181

Descriptives

GSUMB								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	8	3.3269	.41791	.14775	2.9775	3.6763	2.82	3.97
2	235	3.0878	.33521	.02187	3.0448	3.1309	2.00	3.97
3	81	3.0874	.35112	.03901	3.0097	3.1650	2.00	3.87
Total	324	3.0936	.34221	.01901	3.0562	3.1310	2.00	3.97

Oneway

ANOVA

GSUMB					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.446	2	.223	1.917	.149
Within Groups	37.380	321	.116		
Total	37.826	323			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: GSUMB

LSD

(I) EDU	(J) EDU	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	.2391	.12268	.052	-.0023	.4805
	3	.2396	.12647	.059	-.0093	.4884
2	1	-.2391	.12268	.052	-.4805	.0023
	3	.0005	.04397	.992	-.0860	.0870
3	1	-.2396	.12647	.059	-.4884	.0093
	2	-.0005	.04397	.992	-.0870	.0860

Descriptives

GSUMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	293	3.0861	.34020	.01987	3.0470	3.1252	2.00	3.97
2	15	3.2342	.24933	.06438	3.0961	3.3723	2.69	3.62
3	16	3.0994	.43573	.10893	2.8672	3.3315	2.49	3.85
Total	324	3.0936	.34221	.01901	3.0562	3.1310	2.00	3.97

Oneway

ANOVA

GSUMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.313	2	.157	1.341	.263
Within Groups	37.513	321	.117		
Total	37.826	323			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: GSUMB

LSD

(I) ST	(J) ST	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.1481	.09050	.103	-.3261	.0300
	3	-.0132	.08777	.880	-.1859	.1594
2	1	.1481	.09050	.103	-.0300	.3261
	3	.1348	.12286	.273	-.1069	.3765
3	1	.0132	.08777	.880	-.1594	.1859
	2	-.1348	.12286	.273	-.3765	.1069

Descriptives

GSUMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	23	3.0334	.37941	.07911	2.8694	3.1975	2.31	3.74
2	13	3.3531	.38435	.10660	3.1208	3.5853	2.82	3.85
3	76	3.0968	.32931	.03777	3.0216	3.1721	2.00	3.97
4	193	3.0965	.33737	.02428	3.0486	3.1444	2.00	3.97
5	19	2.9474	.29179	.06694	2.8067	3.0880	2.67	3.62
Total	324	3.0936	.34221	.01901	3.0562	3.1310	2.00	3.97

Oneway

ANOVA

GSUMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.367	4	.342	2.990	.019
Within Groups	36.459	319	.114		
Total	37.826	323			

Post Hoc Tests



Multiple Comparisons

Dependent Variable: GSUMB

LSD

(I) POST	(J) POST	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.3196*	.11731	.007	-.5504	-.0888
	3	-.0634	.08046	.431	-.2217	.0949
	4	-.0630	.07457	.399	-.2097	.0837
	5	.0861	.10481	.412	-.1201	.2923
2	1	.3196*	.11731	.007	.0888	.5504
	3	.2562*	.10147	.012	.0566	.4559
	4	.2566*	.09687	.008	.0660	.4472
	5	.4057*	.12168	.001	.1663	.6451
3	1	.0634	.08046	.431	-.0949	.2217
	2	-.2562*	.10147	.012	-.4559	-.0566
	4	.0004	.04578	.993	-.0897	.0904
	5	.1495	.08671	.086	-.0211	.3201
4	1	.0630	.07457	.399	-.0837	.2097
	2	-.2566*	.09687	.008	-.4472	-.0660
	3	-.0004	.04578	.993	-.0904	.0897
	5	.1491	.08129	.068	-.0108	.3090
5	1	-.0861	.10481	.412	-.2923	.1201
	2	-.4057*	.12168	.001	-.6451	-.1663
	3	-.1495	.08671	.086	-.3201	.0211
	4	-.1491	.08129	.068	-.3090	.0108

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Oneway

CHULALONGKORN UNIVERSITY

Descriptives

GSUMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	55	3.0928	.35692	.04813	2.9963	3.1893	2.31	3.85
2	40	3.0462	.35330	.05586	2.9332	3.1591	2.31	3.67
3	20	3.0859	.33579	.07509	2.9287	3.2431	2.44	3.72
4	18	3.1496	.39216	.09243	2.9546	3.3446	2.00	3.72
5	23	3.1639	.32228	.06720	3.0245	3.3032	2.54	3.72
6	28	3.0962	.32326	.06109	2.9708	3.2215	2.59	3.85
7	81	3.1364	.32829	.03648	3.0638	3.2090	2.31	3.97
8	59	3.0248	.34503	.04492	2.9349	3.1147	2.00	3.97
Total	324	3.0936	.34221	.01901	3.0562	3.1310	2.00	3.97

ANOVA

GSUMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.690	7	.099	.838	.556
Within Groups	37.137	316	.118		
Total	37.826	323			

Post Hoc Tests



Multiple Comparisons

Dependent Variable: GSUMB

LSD

(I) TIME	(J) TIME	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	.0466	.07124	.513	-.0935	.1868
	3	.0069	.08951	.939	-.1692	.1830
	4	-.0568	.09309	.542	-.2400	.1264
	5	-.0711	.08513	.404	-.2386	.0964
	6	-.0034	.07959	.966	-.1600	.1532
	7	-.0437	.05990	.467	-.1615	.0742
	8	.0680	.06425	.291	-.0584	.1944
2	1	-.0466	.07124	.513	-.1868	.0935
	3	-.0397	.09388	.672	-.2245	.1450
	4	-.1034	.09730	.289	-.2949	.0880
	5	-.1177	.08971	.190	-.2942	.0588
	6	-.0500	.08447	.554	-.2162	.1162
	7	-.0903	.06625	.174	-.2206	.0401
	8	.0214	.07021	.761	-.1168	.1595
3	1	-.0069	.08951	.939	-.1830	.1692
	2	.0397	.09388	.672	-.1450	.2245
	4	-.0637	.11138	.568	-.2828	.1555
	5	-.0780	.10481	.457	-.2842	.1282
	6	-.0103	.10037	.919	-.2077	.1872
	7	-.0505	.08560	.555	-.2190	.1179
	8	.0611	.08870	.491	-.1134	.2356
4	1	.0568	.09309	.542	-.1264	.2400
	2	.1034	.09730	.289	-.0880	.2949
	3	.0637	.11138	.568	-.1555	.2828
	5	-.0143	.10788	.895	-.2266	.1980
	6	.0534	.10357	.606	-.1503	.2572
	7	.0131	.08933	.883	-.1626	.1889
	8	.1248	.09231	.177	-.0568	.3064
5	1	.0711	.08513	.404	-.0964	.2386
	2	.1177	.08971	.190	-.0588	.2942
	3	.0780	.10481	.457	-.1282	.2842
	4	.0143	.10788	.895	-.1980	.2266
	6	.0677	.09647	.483	-.1221	.2575
	7	.0274	.08100	.735	-.1319	.1868
	8	.1391	.08427	.100	-.0267	.3049
6	1	.0034	.07959	.966	-.1532	.1600
	2	.0500	.08447	.554	-.1162	.2162
	3	.0103	.10037	.919	-.1872	.2077
	4	-.0534	.10357	.606	-.2572	.1503
	5	-.0677	.09647	.483	-.2575	.1221
	7	-.0403	.07515	.592	-.1881	.1076
	8	.0714	.07867	.365	-.0834	.2262
7	1	.0437	.05990	.467	-.0742	.1615
	2	.0903	.06625	.174	-.0401	.2206
	3	.0505	.08560	.555	-.1179	.2190
	4	-.0131	.08933	.883	-.1889	.1626
	5	-.0274	.08100	.735	-.1868	.1319
	6	.0403	.07515	.592	-.1076	.1881
	8	.1117	.05867	.058	-.0038	.2271
8	1	-.0680	.06425	.291	-.1944	.0584
	2	-.0214	.07021	.761	-.1595	.1168
	3	-.0611	.08870	.491	-.2356	.1134
	4	-.1248	.09231	.177	-.3064	.0568
	5	-.1391	.08427	.100	-.3049	.0267
	6	-.0714	.07867	.365	-.2262	.0834
	7	-.1117	.05867	.058	-.2271	.0038

Descriptives

GSUMB								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	17	3.0498	.42699	.10356	2.8302	3.2693	2.31	3.77
2	67	3.1393	.33501	.04093	3.0576	3.2210	2.51	3.85
3	45	3.0239	.36645	.05463	2.9138	3.1340	2.00	3.72
4	40	3.0699	.37604	.05946	2.9496	3.1901	2.31	3.85
5	104	3.1095	.30751	.03015	3.0497	3.1693	2.13	3.97
6	51	3.0960	.34347	.04810	2.9994	3.1926	2.00	3.97
Total	324	3.0936	.34221	.01901	3.0562	3.1310	2.00	3.97

Oneway

ANOVA

GSUMB					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.440	5	.088	.749	.588
Within Groups	37.386	318	.118		
Total	37.826	323			

Post Hoc Tests



Multiple Comparisons

Dependent Variable: GSUMB

LSD

(I) INCOME	(J) INCOME	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.0895	.09311	.337	-.2727	.0937
	3	.0258	.09761	.791	-.1662	.2179
	4	-.0201	.09927	.840	-.2154	.1752
	5	-.0597	.08970	.506	-.2362	.1168
	6	-.0463	.09603	.630	-.2352	.1427
2	1	.0895	.09311	.337	-.0937	.2727
	3	.1154	.06609	.082	-.0146	.2454
	4	.0694	.06851	.312	-.0654	.2042
	5	.0298	.05371	.579	-.0758	.1355
	6	.0433	.06372	.498	-.0821	.1686
3	1	-.0258	.09761	.791	-.2179	.1662
	2	-.1154	.06609	.082	-.2454	.0146
	4	-.0459	.07451	.538	-.1925	.1007
	5	-.0855	.06118	.163	-.2059	.0348
	6	-.0721	.07013	.305	-.2101	.0659
4	1	.0201	.09927	.840	-.1752	.2154
	2	-.0694	.06851	.312	-.2042	.0654
	3	.0459	.07451	.538	-.1007	.1925
	5	-.0396	.06379	.535	-.1651	.0859
	6	-.0262	.07242	.718	-.1686	.1163
5	1	.0597	.08970	.506	-.1168	.2362
	2	-.0298	.05371	.579	-.1355	.0758
	3	.0855	.06118	.163	-.0348	.2059
	4	.0396	.06379	.535	-.0859	.1651
	6	.0134	.05861	.819	-.1019	.1288
6	1	.0463	.09603	.630	-.1427	.2352
	2	-.0433	.06372	.498	-.1686	.0821
	3	.0721	.07013	.305	-.0659	.2101
	4	.0262	.07242	.718	-.1163	.1686
	5	-.0134	.05861	.819	-.1288	.1019

Oneway

Descriptives

GSUMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	57	3.0913	.35559	.04710	2.9970	3.1857	2.31	3.85
2	238	3.1031	.33920	.02199	3.0598	3.1464	2.00	3.97
3	29	3.0203	.34328	.06375	2.8898	3.1509	2.13	3.72
Total	324	3.0936	.34221	.01901	3.0562	3.1310	2.00	3.97

ANOVA

GSUMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.177	2	.089	.756	.470
Within Groups	37.649	321	.117		
Total	37.826	323			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: GSUMB

LSD

(I) STAT	(J) STAT	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.0118	.05050	.816	-.1111	.0876
	3	.0710	.07812	.364	-.0827	.2247
2	1	.0118	.05050	.816	-.0876	.1111
	3	.0828	.06736	.220	-.0498	.2153
3	1	-.0710	.07812	.364	-.2247	.0827
	2	-.0828	.06736	.220	-.2153	.0498

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GA5, GA1, GA3, GA2, GA4	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: GSUMB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.179	.31008

a. Predictors: (Constant), GA5, GA1, GA3, GA2, GA4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.251	5	1.450	15.084	.000 ^a
	Residual	30.575	318	.096		
	Total	37.826	323			

a. Predictors: (Constant), GA 5, GA 1, GA 3, GA 2, GA 4

b. Dependent Variable: GSUMB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.111	.150		14.076	.000
	GA1	-1.37E-02	.040	-.019	-.343	.732
	GA2	5.400E-02	.031	.098	1.734	.084
	GA3	3.492E-02	.038	.051	.908	.364
	GA4	.205	.041	.296	4.952	.000
	GA5	7.477E-02	.032	.134	2.319	.021

a. Dependent Variable: GSUMB

Regression

**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GA12, GA6, GA10, GA9, GA 7, GA8, ^a GA11		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: GSUMB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.573	.22360

a. Predictors: (Constant), GA 12, GA 6, GA 10, GA 9, GA 7, GA 8, GA 11

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.027	7	3.147	62.939	.000 ^a
	Residual	15.799	316	.050		
	Total	37.826	323			

a. Predictors: (Constant), GA 12, GA6, GA 10, GA 9, GA 7, GA8, GA11

b. Dependent Variable: GSUMB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.958	.108		8.866	.000
	GA6	8.404E-02	.034	.121	2.441	.015
	GA7	5.844E-02	.038	.077	1.530	.127
	GA8	4.134E-02	.037	.061	1.103	.271
	GA9	.161	.038	.202	4.298	.000
	GA10	.106	.035	.135	3.045	.003
	GA11	6.416E-02	.045	.087	1.414	.158
	GA12	.210	.039	.296	5.381	.000

a. Dependent Variable: GSUMB



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ - สกุล นางสาวณัฏฐลดา รัตนคช

วัน เดือน ปีเกิด 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531

สถานที่เกิด จังหวัดหนองคาย ประเทศไทย

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

พ.ศ. 2551 รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2555 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (ตุลาคม พ.ศ. 2557 - มีนาคม พ.ศ. 2558)

ที่อยู่ปัจจุบัน 108 หมู่ 10 ตำบลหาดคำ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 43000