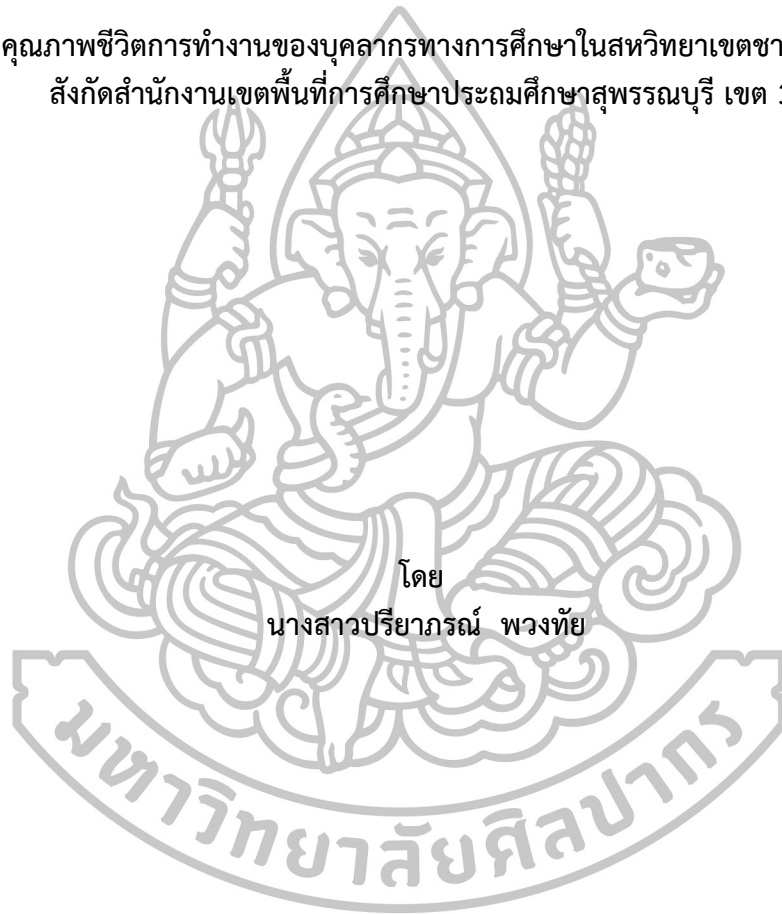




คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

QUALITY OF WORKLIFE OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN CHAO – DOI SCHOOL CLUSTER  
UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
Master of Education Program in Educational Administration  
Department of Educational Administration  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2016  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 ” เสนอโดย นางสาวปรียาภรณ์ พวงทัย เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังณอมศักดิ์

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

...../...../.....

..... กรรมการ  
(ดร.ปาริชาติ กมลยะบุตร)

...../...../.....

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังณอมศักดิ์)

...../...../.....



57252347: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

ปรียาภรณ์ พวงทัย : คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขต  
ชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.อาจารย์ที่ปรึกษาการ  
ค้นคว้าอิสระ : ผศ.ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์. 74 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง  
การศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ กลุ่ม  
ตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยของโรงเรียน 13 แห่ง ประกอบด้วย  
ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 13 คน และ  
ข้าราชการครู จำนวน 87 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ตามแนวคิดของวอลตัน  
(Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย โดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม  
สุขภาพ ความสัมพันธ์ด้านสังคม การบูรณาการด้านสังคม จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม การพัฒนา  
ความสามารถของบุคคล วิถีปฏิบัติขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการให้  
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา  
ในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2559

57252347: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORDS: QUALITY OF WORKLIFE

PREEYAPHORN PHUANGTAI: QUALITY OF WORKLIFE OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN CHAO-DOI SCHOOL CLUSTER UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3. THE INDEPENDENT STUDY ADVISOR: ASST. PROF. MATTANA WANGTHANOMSAK, Ph.D. 74 pp.

The purposes of this research were to determine 1) the quality of worklife of educational personnel in Chao-doi school cluster, and 2) the comparison between opinions regarding the quality of worklife of educational personnel in Chao-doi school cluster, classified by position. The samples were educational personnel in Chao-doi school cluster, consisted of 13 administrators, and 87 teachers, with the total of 100. The research instrument was a questionnaire regarding quality of worklife, based on the concept of Walton. The statistics applied in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed as follows:

1. The quality of worklife of educational personnel in Chao-doi school cluster, overall, was at a moderate level; ranking from the highest to the lowest: safe and healthy environment, social relevance, social integration, total life space, development of human capacities, constitutionalism, growth and security and adequate and fair compensation.

2. The opinions regarding the quality of worklife of educational personnel in Chao-doi school cluster when classified by the position was not different.

---

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2016

Individual Study Advisor's signature.....

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย .....	36
2	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	42
3	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม .....	44
4	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	46
5	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	47
6	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล .....	48
7	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	49
8	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบูรณาการด้านสังคม .....	51
9	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร .....	52
10	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม .....	53
11	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม .....	54
12	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขต ชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ .....	56



## บทที่ 1

### บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี และการสื่อสารในปัจจุบัน ล้วนแล้วแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบไร้พรมแดน อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และรุนแรง และทิศทางในการเปลี่ยนแปลงเน้นการพัฒนาประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายคือ คน คุณภาพคนจึงเป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ และการศึกษาก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจะพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ค่านิยม และคุณธรรมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นพลเมืองที่ดี ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองของเราประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศชาติก็ย่อมจะทำได้ดี และสะดวกราบรื่น ได้ผลเป็นที่แน่นอนและรวดเร็ว<sup>1</sup> ซึ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบัน สภาพเหตุการณ์ต่างๆมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้เป็นผลมาจากการพัฒนาของโลกเทคโนโลยี และการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การเมืองโลก เพื่อที่จะให้ประเทศของตนเองสามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมโลกได้เท่าเทียมกับประเทศอื่นๆ ดังนั้นคุณภาพของคนในประเทศ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศของตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ จากการที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาในการนำทางพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดี อาศัยอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต<sup>2</sup> ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ จึงเป็นความต้องการของคนทุกคน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งเน้นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาหลักๆ 3 เรื่อง คือ คุณภาพ โอกาส การมีส่วนร่วม จึงนับได้ว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญ และเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาศักยภาพของคน และยังเป็นวิธีที่ได้ผลยั่งยืนอีกด้วย

---

<sup>1</sup>“พระราชดำรัส พระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัย พระราชวังดุสิต 22 กรกฎาคม 2520,” วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 30, 2 (กรกฎาคม 2553: ไม่ปรากฏเลขหน้า.

<sup>2</sup>สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ** (กรุงเทพฯ: ทองกมล, 2552), 1-2.



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา ได้มีการกำหนดแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 ความมุ่งหมายและหลักการพระราชบัญญัติฉบับนี้มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข<sup>3</sup> โดยมีการกำหนดให้ครูนำตัวหลักสูตรไปเป็นแนวทางในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และจัดรูปแบบการสอนให้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร โดยหลักสูตรที่ใช้จะต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อจบหลักสูตรผู้เรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจแล้ว ผู้เรียนก็ต้องมีความสุขในการเรียนรู้ด้วย นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังมีการกำหนดให้มีการจัดประเมินภายใน ประเมินภายนอก และการประเมินเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพชั้นสูง เพื่อเป็นการกระตุ้นคุณภาพภายใน เพิ่มคุณภาพการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพความรู้ให้กับครู

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม มีจิตใจที่มุ่งมั่นในการบริการประชาชน และรู้จักพัฒนาชีวิตในการเป็นบุคลากรขององค์กรนั้นๆ ซึ่งเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life หรือ QWL) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ใช้กับผู้ปฏิบัติงานและองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องของผลกระทบของงานที่จะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีความพอใจที่จะทำงานนั้นๆ จึงทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บรรยากาศในองค์กรก็จะเกิดความรัก ความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรมากที่สุด<sup>4</sup>

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์กร การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครูและเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตครู เนื่องจากในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลและสังคม เพื่อให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว และสังคม การมีอาชีพ การมีรายได้ที่ดีก็สามารถเป็นปัจจัยที่จะทำให้คุณภาพชีวิตมีความเจริญงอกงาม ดังตัวอย่างในเรื่องของคุณภาพชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับด้านปัญหาหนี้สิน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลง จึงได้มีการทำบันทึกการตกลงกันเพื่อการแก้ไขปัญหาหนี้สินของผู้บริหารและข้าราชการตามโครงการสินเชื่อเพื่อ

<sup>3</sup>“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 116, ตอนที่74ก (19 สิงหาคม 2542): 3.

<sup>4</sup>Efraty, D, & Sirgy, J.M., “The Effects of quality of working life on employee behavioral responses,” in *Social Indicator Research*, (1990), 31-47.

พัฒนาชีวิตระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและธนาคารออมสิน<sup>5</sup> ดังนั้นเมื่อครูก็ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้จากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ทำให้ครูส่วนใหญ่ต้องเป็นหนี้ จากการกู้สถาบันการเงิน ต่างๆ ด้วยสาเหตุนี้ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ไม่มีความสุขในการทำงาน เมื่อระบบการศึกษาเกิดการขาดแคลนครู ทำให้ครูที่มีในระบบต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ต้องทุ่มเทเวลางานมากขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ครูขาดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน มีความกดดัน และแบกรับความคาดหวังของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน จึงส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูลดน้อยลง ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูไม่เต็มที่ เมื่อครูปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ก็จะส่งผลเสียต่อการศึกษาของผู้เรียน ส่งผลเสียต่อโรงเรียนเช่นกัน<sup>6</sup>

### ปัญหาของการวิจัย

สหวิทยาเขตชาวดอยถือว่าเป็นสหวิทยาเขตที่มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขา ที่อยู่ในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนที่สังกัดอยู่ในสหวิทยาเขตชาวดอย มีทั้งสิ้น 13 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน โรงเรียนบ้านโป่งคอม โรงเรียนสวนป่าองค์พระ โรงเรียนบ้านหนองฝือ โรงเรียนบ้านดงเสลา โรงเรียนบ้านไผ่สีทอง โรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว โรงเรียนวัดคอกช้าง โรงเรียนบ้านทุ่งมะกอก โรงเรียนบ้านวังยาว โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย โรงเรียนบ้านห้วยหินดำ โรงเรียนบ้านกล้วย โรงเรียนในสหวิทยาเขตชาวดอยมีครูและบุคลากรประสบปัญหาคุณภาพชีวิตหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน การพัฒนาของตัวครู ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การขาดแรงจูงใจในเรื่องของค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีความปลอดภัย แต่ปัญหาที่ยังคงมีความสำคัญมากคือปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อรายจ่าย<sup>7</sup> จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูลดต่ำลง และเมื่อพิจารณาปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่เป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอนองหญ้าไซ อำเภอด่านช้าง อำเภอสามชุก และอำเภอเดิมบางนางบวช ซึ่งบางพื้นที่ยังขาดระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา บางพื้นที่มีความยากลำบากในการเดินทางเพราะไม่มีรถประจำทางผ่าน ทำให้ครูเกิดความลำบากในการเดินทางไปอบรมพัฒนาความรู้ และในบางพื้นที่มีการโยกย้ายครูเกือบตลอดปี ทำให้นักเรียนขาดความต่อเนื่องในการเรียนรู้ ในด้านครูยังพบว่าครูยังไม่เข้าใจ

<sup>5</sup> บัลลังก์ โรหิตเสถียร, “ประชุมคณะกรรมการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ครั้งที่ 1/2558”, รัฐบาลไทย, <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/news-ministry/2012-08-15-09-39-20/item/93690.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2559).

<sup>6</sup> เกรียงไกร ก่อเกียรติตระกูล, “อยากปลดหนี้ต้องทำอะไร,” วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสุพรรณบุรี จำกัด (มิถุนายน-ตุลาคม 2557): 14.

<sup>7</sup> บุญรอด พลเสน, “บอกข่าวเล่าแจ้ง จากสหวิทยาเขตชาวดอย,” วารสารครูทำเงินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 (เมษายน-พฤษภาคม 2558): 29

ในเรื่องของหลักสูตรการเรียนการสอนดีพอ ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้<sup>8</sup> ดังนั้นผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยว่าอยู่ในระดับใด เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรคที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

### ข้อคำถามสำหรับการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางค้นหาคำตอบในการวิจัยไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันหรือไม่

### สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่กำหนดไว้ และข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน

---

<sup>8</sup>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, รายงานประจำปีของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2557 (สุพรรณบุรี:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2557), 44.(อัดสำเนา)

### ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ ทฤษฎีเชิงระบบ (system approach) ตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) มีกระบวนการ (transformation process) และผลผลิต (output) ซึ่งมีความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (external environment) และการใช้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งในระบบการจัดการศึกษานั้น ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในส่วนกระบวนการ (transformation process) ได้แก่ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และใน ส่วนของผลผลิต (output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของทุกฝ่าย คุณภาพการศึกษา<sup>9</sup>

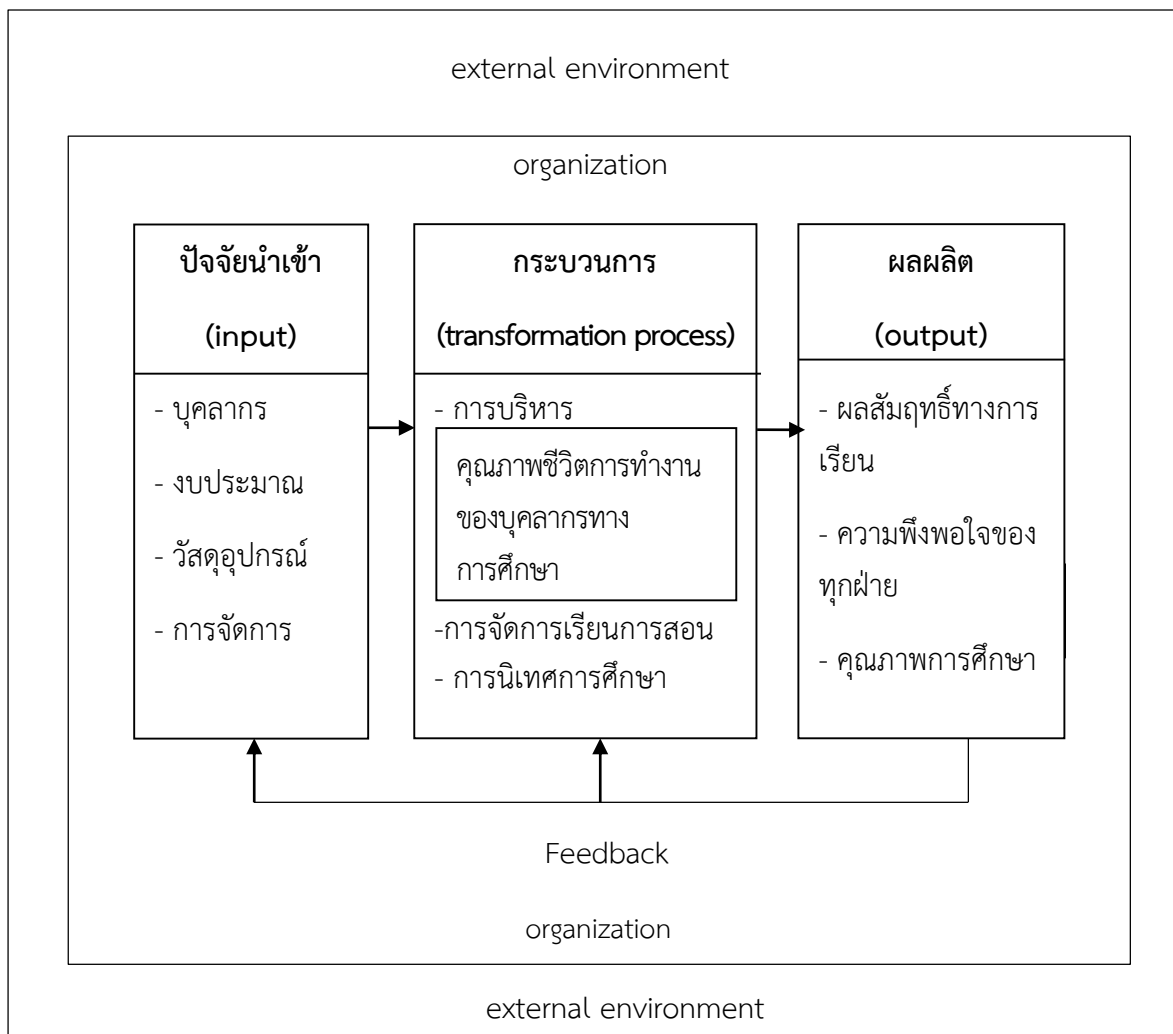
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้ เดลามอตต์ และเทเคซาวา (Delamotte and Takazawa) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (traditional goals) 2) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) 3) อำนาจในการตัดสินใจ (influence of decisions) 4) ความน่าท้าทายของงาน (challenge of work content) 5) ชีวิตการทำงาน (work life)<sup>10</sup> ส่วนวอลตัน (Walton) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) 5) การบูรณาการด้านสังคม (social integration) 6) วิถีปฏิบัติขององค์กร (constitutionalism) 7) จังหวะของชีวิตโดยรวม (total life space) 8) ความสัมพันธ์ด้านสังคม (social relevance)<sup>11</sup> และยูเนสโก (UNESCO) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) มาตรฐานการครองชีพ (standard of living) 2) การเปลี่ยนแปลงของประชากร (population dynamics) 3) ระบบสังคมและวัฒนธรรม (socio-cultural factors) 4) กระบวนการพัฒนา (process of development) 5) ทรัพยากร (resources)<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5<sup>th</sup> ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2008). 31-33.

<sup>10</sup>Yves Delamotte and Shin-ichi Takezawa, **Quality of Work Life in International Perspective** (Geneva: International Labour Office, 1984), 11.

<sup>11</sup>Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," **Harvard Business Review** 27, 3 (May-June 1974): 12.

<sup>12</sup>UNESCO, **Quality of life improvement programmers** ( Bangkok: UNESCO regional office, 1993), 95.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5<sup>th</sup> ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2008). 31-33.

: Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," **Harvard Business Review** 27, 3 (May-June 1974): 12.

### ขอบเขตเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะโรงเรียนในสหวิทยาเขตชาวดอย ที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 โดยศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ประกอบด้วย 1) การให้ค่าสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) วิถีปฏิบัติขององค์กร 7) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม 8) ความสัมพันธ์ด้านสังคม ดังแผนภูมิที่ 2

#### คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. วิถีปฏิบัติขององค์กร
7. จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม
8. ความสัมพันธ์ด้านสังคม

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา : Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," **Harvard Business Review** 27, 3 (May-June 1974): 12.

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามขอบเขตของศัพท์เฉพาะต่างๆ ที่นำมาใช้ศึกษา ดังนี้

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง การทำงานที่ครุมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในงานที่ทำ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในที่ทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จาก 1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) วิถีปฏิบัติขององค์กร 7) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม 8) ความสัมพันธ์ด้านสังคม

**บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตชาวดอย จำนวน 13 โรงเรียน

**สหวิทยาเขตชาวดอย** หมายถึง โรงเรียนชั้นพื้นฐานของรัฐที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอำเภอด่านช้าง จำนวน 13 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน โรงเรียนบ้านโป่งคอม โรงเรียนสวนป่าองค์พระ โรงเรียนบ้านหนองผือ โรงเรียนบ้านดงเสลา โรงเรียนบ้านไผ่สีทอง โรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว โรงเรียนวัดคอกช้าง โรงเรียนบ้านทุ่งมะกอก โรงเรียนบ้านวังยาว โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย โรงเรียนบ้านห้วยหินดำ โรงเรียนบ้านกล้วย

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3** หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา และดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดสุพรรณบุรี 4 อำเภอ คืออำเภอหนองหญ้าไซ อำเภอด่านช้าง อำเภอสสามชุก และอำเภอเดิมบางนางบวช

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3” เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังนี้

### คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

#### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายโดยแยกเป็น 2 คำ คือ คำว่า “คุณภาพ” และคำว่า “ชีวิต” คุณภาพ หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่<sup>13</sup>

ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล คุณภาพชีวิต (Quality of life) ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้ คาสสิโอ (Casio) ยังกล่าวว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายได้ 2 แนวทาง แนวทางที่หนึ่ง หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของพนักงาน แนวทางที่สอง หมายถึง ความรู้สึกและการยอมรับของพนักงานในเรื่องของความปลอดภัย ความพึงพอใจ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล คาสสิโอ (Casio) ได้สรุปรวมทั้งสองความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการที่องค์กรจัดให้ในการทำงาน รวมถึงพนักงานมีความเข้าใจในความต้องการของตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยที่พนักงานจะต้องประสานความเข้าใจทั้งสองอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน<sup>14</sup>

<sup>13</sup>ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์ อจท., 2538), 189,271.

<sup>14</sup>Wayne F. Casio, *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 8<sup>th</sup> ed. (McGraw-Hill International Enterprises, 2009), 19.



เดลามอตเต้ และเทเคซาวา (Delamotte and Takezawa) พูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ดีต่อพนักงานอันเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับ การพิจารณาส่งเสริมการทำงานเป็นรายบุคคลตามความต้องการของเขา<sup>15</sup>

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cumming) ได้พูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความ สอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกมุมมองหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเป็นผลมาจากความผาสุก ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์การสามประการ คือ ประการที่หนึ่ง ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และประการที่ สาม คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยพัฒนาศักยภาพของ<sup>16</sup>

เบอร์นาดีน กับริสเซล (Bernardin and Russell) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น ระดับความพึงพอใจในการทำงาน การตั้งใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานของบุคคลที่มีต่อชีวิต การทำงานของเขา<sup>17</sup>

วอลตัน (Walton) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนด แต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่าย ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมี ความหมายรวมถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของบุคคล ในหน่วยงานดีขึ้นด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและ ความปรารถนาต่าง ๆ ของมนุษย์ (human needs and aspirations) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 อย่าง คือ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนา ความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม<sup>18</sup>

เกสท์ (Guest) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทั่ว ๆ ไป หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่เกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย รางวัลและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความ

<sup>15</sup> Yves Delamotte and Shin-ichi Takezawa, **Quality of Work Life in International Perspective** (Geneva: International Labor Office, 1984), 11.

<sup>16</sup>Edgar F. Huse and Thomas E. Cumming, **Organization Development and change**, 4<sup>th</sup> ed. (Minnesota: West Publishing Co., 1989), 198-199.

<sup>17</sup>John Bernardin and Joyce E.A. Russell, **Human Resources Management: An Experiential Approach**, 6<sup>th</sup> ed. (New York: McGraw-Hill, 2013), 378.

<sup>18</sup>Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," **Harvard Business Review** 27, 3 (May-June 1974): 12.

มั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และคุณค่าภายในชีวิตของบุคคล ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่เฉพาะเจาะจง หมายถึง กระบวนการ (process) ที่องค์การพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถที่แฝงอยู่ในตนเอง โดยให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา<sup>19</sup>

สโครวาน (Skrovan) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต ตามแนวคิดของเขาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดมุ่งหมาย 2 เรื่อง คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน<sup>20</sup>

เดสเลอร์ (Dessler) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญส่วนบุคคลในการทำงานของตนจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง<sup>21</sup>

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสบการณ์เกี่ยวกับคุณภาพทั้งหมดที่บุคคลพบในสถานที่ทำงาน อันแสดงออกอย่างแท้จริงถึงความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน<sup>22</sup>

บุญแสง ชีระภากรได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว

<sup>19</sup>Robert H. Guest, "Quality of work life-Learning from Tarrytown," *Harvard Business Review* 57, 4 (July-August 1979): 76-77

<sup>20</sup>Daniel J Skrovan, *Quality of worklife: Perspectives for Business and the Public Sector*, (Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1983), 1-6.

<sup>21</sup>Gary Dessler, *Personnel: Human Resources Management*, 5<sup>th</sup> ed. (London: Prentice Hall International, 1991), 4.

<sup>22</sup>John R. Schermerhorn, *Management*, 6<sup>th</sup> ed. (New York: John Wiley & Sons, 1999), 5.

บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนอาจเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย แต่โดยสรุปแล้วปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกหรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (dissatisfaction) ในการทำงาน<sup>23</sup>

ผดาดพร เหมบุตร ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานพอใจ และส่วนที่สองเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกสุขหรือทุกข์ในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่รักทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงานนั้น<sup>24</sup>

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขา ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา เป็นแนวความคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในแง่ของสภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม จุดเด่นของความหมายของคุณภาพชีวิตที่ WHO มองก็คือ คุณภาพชีวิตที่เป็นนามธรรม (subjective) โดยจะรวมเอาหัวข้อที่เป็นทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดีของชีวิตเอาไว้ อีกทั้งยังมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ<sup>25</sup>

องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้นิยามคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ในสังคม และระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ และได้นิยามโครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็นให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน<sup>26</sup>

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในที่ทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความ

<sup>23</sup>บุญแสง ชีระภากร, “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน,” **จุลสารพัฒนาข้าราชการ** 25 (มกราคม-มีนาคม 2533), 5-8.

<sup>24</sup>ผดาดพร เหมบุตร, “คุณภาพชีวิตในการทำงาน,” **วารสารนักบริหาร** 20, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2543): 66.

<sup>25</sup>WHOQOL Group, “WHOQOL-BREF introduction administration scoring and generic version of assessment field trail version,” (Geneva: World Health Organization 1996), 3.

<sup>26</sup>UNESCO, **Quality of life improvement programmes** (Bangkok: UNESCO regional office, 1993), 10-11.

มั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม การทำงานร่วมกับผู้อื่น วิถีปฏิบัติขององค์กร จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และความสัมพันธ์ด้านสังคม

### องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ เดลามอตเต้ และเทเคซาวา (Delamotte and Takazawa) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม

2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมโดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็  
แรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย

3. อำนาจในการตัดสินใจ (influence of decisions) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคี และลดความแตกแยก

4. ความน่าท้าทายของงาน (challenge of work content) งานที่จำเป็นต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ชีวิตการทำงาน (work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดช่วยอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน<sup>27</sup>

ส่วน ยูเนสโก (UNESCO) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (standard of living) หมายถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของประชากร เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และการสังคมสงเคราะห์ สิ่งต่างๆ นี้ เป็นส่วนสำคัญทำให้มาตรฐานการครองชีพของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (population dynamics) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงประชากรอันเป็นผลมาจากการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย มีผลให้ประชากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มจำนวนหรือลดลง การเปลี่ยนแปลงประชากรมีผลกระทบต่อสถานการณ์หลายด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัดบริการสาธารณสุข ปัจจัยต่างๆ ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิต

3. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (socio – cultural factors) มนุษย์เมื่อรวมกันมากจำเป็นต้อง มีระบบ มีกฎเกณฑ์ที่เรียกว่า รูปแบบการปกครอง กฎหมาย และมีแนวปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อและศรัทธาในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันมีความสุขซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

<sup>27</sup> Yves Delamotte and Shin-ichi Takezawa, *Quality of Work Life in International Perspective* (Geneva: International Labor Office, 1984), 11.

4. กระบวนการพัฒนา (process of development) การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกันและสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคม สภาพแวดล้อมและทรัพยากร ด้านคุณภาพชีวิตทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศนั้น ประชากรแต่ละกลุ่มจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ทรัพยากร (resources) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จะมีผลทำให้มาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับสูง ประเทศใดมีสภาพตรงกันข้าม ก็จะมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ทรัพยากรจึงเป็นเครื่องกำหนดลักษณะประเทศที่ร่ำรวยและประเทศที่ยากจนได้<sup>28</sup>

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่ลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเองและความรู้สึกทำทหายซึ่งจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้ งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการมีเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับ

<sup>28</sup>UNESCO, *Quality of life improvement programmers* ( Bangkok: UNESCO regional office, 1993), 95.

ลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าเป็นความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น<sup>29</sup>

วอลตัน (Walton) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ประการ ดังนี้

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปและมีความยุติธรรมหรือไม่ ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา และมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) การทำงานแล้วควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการตัดสินใจ และได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ควรมีการมอบหมายภาระงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถที่หลากหลาย ควรมอบหมายภาระงานที่สะท้อนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และเกิดความรู้สึกท้าทายจากใช้ความสามารถในการทำงานของตน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

---

<sup>29</sup>Edgar F. Huse and Thomas E. Cumming, **Organization Development and change**, 4<sup>th</sup> ed. (Minnesota: West Publishing Co., 1989), 198-199.

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) ควรให้ความสำคัญต่อสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) งานที่ได้รับมอบหมายควรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มความรู้ความสามารถของตนเอง และเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของตน 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าที่จะเกิดผลกับงานในอนาคตได้ 3) ควรให้โอกาส สนับสนุน ส่งเสริม แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาหาความรู้ หรือในอาชีพของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ เห็นว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และความร่วมมือในการทำงาน นั้น มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลมาจากบรรยากาศของสถานที่ทำงานประกอบด้วย ความเป็นอิสระจากความขัดแย้งทางความคิด หรือความแตกต่างด้านอื่น ๆ รู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น เกิดความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. วิถีปฏิบัติขององค์กร (constitutionalism) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและ ผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า ให้ความสำคัญเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด มีความเคารพซึ่งกันและกันของคนในองค์กร มีวิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม

7. จังหวะของชีวิตโดยรวม (total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุล มีปริมาณที่เหมาะสมกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาพักผ่อน การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมให้บุคคลได้มีเวลาว่างสำหรับตนเอง มีเวลาให้กับครอบครัว มีเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆให้กับตัวเอง

8. ความสัมพันธ์ด้านสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำเร็จของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเรื่องความสัมพันธ์ด้านสังคมทำให้เกิดแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และทำประโยชน์ให้กับสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับอาชีพ ภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นที่ยอมรับในสังคม และผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจของสังคมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน<sup>30</sup>

บุญแสง ชีระภากร กล่าวว่ องค์กรประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal

<sup>30</sup>Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," *Harvard Business Review* 27, 3 (May-June 1974): 12.

work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่า งาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละ องค์กรโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การ จ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่ เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรให้แก่บุคคล ในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยังคงการให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อ ผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการ เสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มื อธิติพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัว เงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคล จำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้ มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึง พอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) การ จัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจน ความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการ บาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษา ชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐ และเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อ บำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มี กฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึง เป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและ ความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้าง งานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มี เหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลด พับงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีกรจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงาน ในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคล ในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความ พึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการ



ในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์การและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์การจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช้จุดที่เป็น ปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์ อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมี บูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งใน สังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การ ที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอา กิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึง การมี ส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมี ส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมี การบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้า องค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้ พนักงานในองค์การมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา ใน แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมาย เฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทางหลัก การบริหารงานที่ ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยใน ที่นี้ คือการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะ อยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์การ ไม่ว่าจะมีการณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นที่จะต้องฟัง เสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจใน องค์การ ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความ สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการ ยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วน เสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวใน การดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำ กิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลา สั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลา

พักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ<sup>31</sup>

### การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation)

วอลตัน (Walton) ให้ความหมายว่าค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปและมีความยุติธรรมหรือไม่ ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการ<sup>32</sup>

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ ได้กล่าวถึง หลักการพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงาน ดังนี้

1. หลักความยุติธรรม เมื่อองค์กรได้รับประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ก็สมควรตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างคุ้มค่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ก็จะได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรม

2. หลักความพอเพียง องค์กรควรจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามอัตราขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานที่กฎหมายกำหนดไว้ และให้เพียงพอกับมาตรฐานการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งฝ่ายองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยเคร่งครัด

3. หลักความสมเหตุสมผล การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจเป็นการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานในแต่ละระดับ โดยพนักงานในระดับเดียวกันก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

4. หลักความสามารถในการจ่าย การที่องค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานในอัตราใดจะต้องพิจารณาว่าองค์กรนั้นมีทรัพยากรทางการเงินมากเพียงพอที่จะจ่ายให้กับพนักงาน

5. หลักความสม่ำเสมอ องค์กรต้องจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอตามที่ตกลงกันไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและวางแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมั่นคง

6. หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนควรมีลักษณะจูงใจ หรือกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสมัยใหม่ที่มีการกำหนดแผนกลยุทธ์มักใช้หลักการนี้ในการจูงใจพนักงานให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรกำหนดไว้<sup>33</sup>

<sup>31</sup> บุญแสง ชีระภากร, “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน,” *จุลสารพัฒนาข้าราชการ* 25 (มกราคม-มีนาคม 2533), 9-10.

<sup>32</sup> เรื่องเดียวกัน 17

<sup>33</sup> สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด* (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เวิลด์เทรด ประเทศไทย, 2549), 274-275.

### สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment)

วอลตัน (Walton) ได้ให้ความหมายว่าสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา และมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน<sup>34</sup> เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวว่าบุคคลเป็นเหมือนทรัพย์สินอย่างหนึ่งที่จะต้องดูแลรักษาอยู่ในสภาพที่ดีและใช้การได้ เช่นเดียวกับทรัพย์สินอย่างอื่นขององค์กร แต่หลักการและวิธีปฏิบัติในการบำรุงรักษาตน อาจแตกต่างไปจากการดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างอื่น สิ่งที่เหมือนกันทั้งการดูแลทรัพย์สินและการดูแลคนก็คือองค์กรต้องเสียค่าใช้จ่าย ต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและต้องบำรุงรักษาโดยสม่ำเสมอ การดูแลทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานก็เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการดูแลบำรุงรักษา การให้บริการทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นการป้องกัน และลดการสูญเสียอันเกิดขึ้นกับงานและองค์กร ขณะเดียวกันก็เป็น การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน การละเลยไม่เอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากจะผิดทางด้านมนุษยธรรมแล้ว ผลเสียยังคงอยู่กับองค์กรอีกด้วย<sup>35</sup> สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ กล่าวว่า ความปลอดภัยในระหว่างปฏิบัติงานของพนักงานควรเป็นประเด็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและระบุมไว้ในมาตรการความปลอดภัยขององค์กร ส่วนการคำนึงถึงสุขภาพของพนักงานในองค์กร ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนการคำนึงถึงสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ย่อมเป็นเครื่องรับประกันได้ว่าองค์กรสามารถมีกำลังคนที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่จะเข้ามาทำให้องค์กรเกิดความอ่อนแอได้อย่างแน่นอน<sup>36</sup>

### การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities)

วอลตัน (Walton) ให้ความหมายว่า การทำงานแล้วควรจะต้องจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการตัดสินใจ และได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ควรมีการมอบหมายภาระงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถที่หลากหลาย ควรมอบหมายภาระงานที่สะท้อนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ

<sup>34</sup>Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," *Harvard Business Review* 27, 3 (May-June 1974): 12-13.

<sup>35</sup>เสนาะ ตีเยาว์, *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), 344.

<sup>36</sup>สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, "ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน," *วารสารนักรบริหาร* 20, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2543): 32-35.

ความสามารถในการทำงานของตน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม<sup>37</sup> สอดคล้องกับ เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom) ซึ่งกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการมุ่งสร้าง สภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของมนุษย์ในสถานที่ทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการใน ลำดับที่สูงขึ้นไปของมนุษย์พร้อมกันกับความต้องการพื้นฐานของพวกเขา เป็นการมุ่งที่จะพัฒนาทักษะ ในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนพนักงานให้พัฒนาทักษะ ความสามารถของพวกเขา เพราะแม้ว่าพนักงานขององค์กรจะได้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก มาเป็นอย่างดี ตลอดจนได้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมพนักงานเหล่านั้นให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์กรแล้วก็ตาม ก็ยังไม่เป็นเครื่องยืนยันได้ เสมอไปว่าพนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ตลอดไป องค์กรจำเป็นต้องมีการ พัฒนาพนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติที่ดีและสามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และพร้อมที่จะยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ พนักงานที่ได้รับการ พัฒนาจากองค์กรแล้วจึงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรในยุค โลกาภิวัตน์<sup>38</sup> พยอ ม วงศ์สารศรี ได้กล่าวว่า การพัฒนาหมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีนี้ เกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตน รับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร<sup>39</sup>

### ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security)

วอลตัน (Walton) ให้ความหมายว่า ในเรื่องของความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญต่อสิ่งต่อไปนี้

1. งานที่ได้รับมอบหมายควรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มความรู้ความสามารถของตนเอง และ เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของตน
2. ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าที่จะเกิดผลกับงานในอนาคตได้

3. ควรให้ออกาส สนับสนุน ส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาหาความรู้ หรือในอาชีพของตน

หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งขององค์กรคือ การส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความ มั่นคงของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานของเขา ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญต่องานที่ผู้ปฏิบัติ

<sup>37</sup>Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," *Harvard Business Review* 27, 3 (May-June 1974): 12-13.

<sup>38</sup>Keith Davis and John W. Newstrom, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, 8<sup>th</sup> ed. (New York: McGraw Hill, 1989), 389.

<sup>39</sup>พยอ ม วงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์สุภา จำกัด, 2545), 156.

ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การขยายความสามารถ การนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ รวมทั้งการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานให้ก้าวหน้า ซึ่งตรงกับที่ เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ ได้กล่าวว่า คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีความเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดีที่สุด คือ การให้คำมั่นสัญญา และดำเนินงานตามสัญญานั้น ๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมี<sup>40</sup> ฌ็อง-ฌัก อ็องรี ได้กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ซึ่ดความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนาการได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายอาชีพของตน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากประสบการณ์
2. เพื่อสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพ และความตั้งใจ
3. เพื่อจัดทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงาน
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
5. เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว<sup>41</sup>

#### การบูรณาการด้านสังคม (social integration)

วอลตัน (Walton) ให้ความหมายว่า การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ เห็นว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และความร่วมมือในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลมาจากบรรยากาศของสถานที่ทำงานประกอบด้วย ความเป็นอิสระจากความขัดแย้งทางความคิด หรือความแตกต่างด้านอื่น ๆ รู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น เกิดความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม<sup>42</sup> โรบบินส์ (Robbins) ได้กล่าวว่า สำหรับบุคลากรส่วนใหญ่ งานคือสิ่งที่เติมความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่า ดังนั้นไม่น่าแปลกใจที่ความเป็นมิตร และความเกื้อหนุนของเพื่อนร่วมงานนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในงาน<sup>43</sup> เช่นเดียวกับที่ ดราฟค์ และ คอสเซ่น (Drafke and Kossen) ได้กล่าวว่า สถานที่ทำงานเป็นที่ที่บุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน ถ้าการปฏิสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และหลักการทั่วไปในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

<sup>40</sup>Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," *Harvard Business Review* 27, 3 (May-June 1974): 12-13.

<sup>41</sup>ฌ็อง-ฌัก อ็องรี, *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2545), 216-217.

<sup>42</sup>เรื่องเดียวกัน 41

<sup>43</sup>Stephen P. Robbins and David A. DeConzo, *Fundamentals of Human Resource Management*, 9<sup>th</sup> ed. (New York: Wiley Publishing, Inc., 2007), 431.

ผู้ปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติต่อผู้อื่นในสิ่งที่ปฏิบัติ<sup>44</sup>นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ยังได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดี ซึ่งมีวิธีการดังนี้ 1) เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังด้วยความเต็มใจไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินความคิดของเขา 2) ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร 3) ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ โดยปราศจากความอิจฉาริษยา 4) อย่าแสดงตนว่าเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน 5) มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลายในการติดต่อกัน 6) ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน 7) มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน 8) ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 9) ไม่โยนความผิดหรือชดทอนความผิดให้เพื่อนร่วมงาน 10) ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน<sup>45</sup>

### วิถีปฏิบัติขององค์กร (constitutionalism)

วอลตัน (Walton) ให้ความหมายว่า วิถีปฏิบัติขององค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลมากนักน้อยเพียงใด และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด มีความเคารพซึ่งกันและกันของคนในองค์กร มีวิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม<sup>46</sup> รังสรรค์ ประเสริฐศรี กล่าวว่า ผู้บริหารไม่ว่าจะระดับใด จะต้องค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการที่จะได้รับประโยชน์จากวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งภายในองค์กร โดยการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่สุด คือ การเห็นคุณค่าในทักษะเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ต่างกันของสมาชิกทุกคน<sup>47</sup> เวคคิโอ (Vecchio) กล่าวว่า การที่พนักงานจะทำงานกับองค์กรใดเป็นเวลานานนั้น นอกจากการได้รับค่าตอบแทนที่ดีแล้ว ยังขึ้นอยู่กับแนวทางในการดำเนินการขององค์กร ที่ให้ความเคารพ ความไว้วางใจ และการตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน<sup>48</sup>

<sup>44</sup>Michael Drafke and Stan Kossen, *The Human Side of Organizations*, 8<sup>th</sup> ed. (New Jersey: Prentice Hall, 2002), 334-335.

<sup>45</sup>ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2544), 101-102.

<sup>46</sup>Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," *Harvard Business Review* 27, 3 (May-June 1974): 14.

<sup>47</sup>รังสรรค์ ประเสริฐศรี, *พฤติกรรมองค์การ:แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ* (กรุงเทพฯ: Diamond in Business World ,2548), 208.

<sup>48</sup>Robert P. Vecchio, *Organizational Behavior: Core Concepts*, 6<sup>th</sup> ed. (Ohio: South-Western, 2005), 256.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันจะมีการพิจารณายึดหลักการบริหารจัดการที่ดีอย่างน้อย 6 ประการ ในการจัดการกระบวนการบริหารองค์การ ได้แก่

1. หลักการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สามารถแสดงความคิดเห็นต่อกิจการขององค์การ ซึ่งมีวิธีการหลายวิธีที่อาศัยเทคนิคทางการบริหารที่องค์การสามารถนำมาประยุกต์ใช้ เช่น การจัดองค์การแบบราบ การสื่อสารแบบหลายทาง การมอบหมายงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจ หรือการประชุมระดมสมองในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ เป็นต้น

2. หลักความโปร่งใส องค์การมีระบบควบคุมภายในที่ป้องกันการรั่วไหลของเงินในขั้นตอนต่างๆ อย่างเหมาะสม ป้องกันความเสี่ยงทั้งทางการเงินและปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น การมีระบบบัญชีเดียวที่ได้มาตรฐานสากล การมีคณะกรรมการตรวจสอบภายใน การขอซื้อขอยืมและการอนุมัติสั่งซื้อสั่งจ้างต้องไม่อยู่ที่คนเดียว เป็นต้น ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความซื่อสัตย์ในการทำหน้าที่และสุจริตในการตัดสินใจ

3. หลักนิติธรรม การให้คนให้โทษพนักงานต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน มิใช่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของคนใดคนหนึ่ง การใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ต้องใช้อย่างเสมอเหมือนกัน ต้องเป็นไปตามขั้นตอนและอธิบายได้ มิใช่ใช้ข้อยกเว้นแทนกฎเกณฑ์ปกติปฏิบัติ หรือเลือกใช้ข้อยกเว้นในลักษณะให้คุณกับคนบางคนโดยมีเหตุพิเศษ หรือได้มีการประกาศกติกาให้ทุกคนทราบว่าจะพิจารณาความดีความชอบตามกติกาที่ได้ประกาศ แต่แอบใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัตินอกเหนือกฎกติกาสำหรับคนบางคนด้วยเหตุผลส่วนตัว อย่างนี้เรียกว่า ขาดหลักนิติธรรม

4. หลักคุณธรรม การพิจารณาความดีความชอบ หรือให้รางวัลตอบแทน ต้องอาศัยหลักความสามารถ หรือหลักผลงาน กล่าวคือ ใครทำงานได้มากหรือมีคุณภาพสูงควรได้รับการพิจารณาผลตอบแทนมาก

5. หลักความคุ้มค่า เป็นหลักการทางการเงินตรงกับคุณธรรมการรู้จักประมาณ หรือเป็นหลักประสิทธิภาพทางการบริหารนั่นเอง ทั้งนี้เพราะถือว่าองค์การจะเติบโตได้อย่างยั่งยืนนั้นผลผลิตที่ได้ต้องมีมูลค่ามากกว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายในกระบวนการจัดการ

6. หลักความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบในความหมายนี้ตรงกับภาษาอังกฤษ accountability มิใช่ responsibility เพราะความรับผิดชอบชนิดนี้เป็นการรับทั้งผิดและชอบ เมื่อผิดแล้วต้องอาสาแก้ไข มิใช่เพียงเกิดแต่ความรู้สึกว่าจะรับผิดชอบ ความรับผิดชอบชนิดนี้เริ่มจากการรับอาสาเยียวยาแก้ไขจนถึงขั้นลาออกเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถมาจัดการแทน<sup>49</sup>

<sup>49</sup>ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, “จริยธรรมการบริหาร,” วารสารนักบริหาร 26, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2549): 30-31.



### จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม (total life space)

วอลตัน (Walton) ให้ความหมายว่า จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุล มีปริมาณที่เหมาะสมกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับแบ่งเวลาพักผ่อนการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมให้บุคคลได้มีเวลาว่างสำหรับตนเอง มีเวลาให้กับครอบครัว มีเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆให้กับตัวเอง<sup>50</sup> ดูบริน (DuBrin) ได้กล่าวว่า เพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต บุคคลจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และถือเป็นความท้าทายขององค์กรที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างสองสิ่งนี้<sup>51</sup> โรบบินส์ (Robbins) ได้กล่าวว่า องค์กรใดที่ไม่ช่วยบุคลากรให้บรรลุชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล จะพบว่าเป็นการยากที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง และจะไม่เกิดแรงจูงใจสำหรับบุคลากร

ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานและองค์กรได้ ดังต่อไปนี้ 1) ให้ความสนใจกับผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ สถานที่ และเวลาที่พนักงานทำงาน 2) ให้ความสนใจกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และเพื่อนร่วมงานด้วย โดยใส่ใจว่าพวกเขามีข้อผูกมัดทางสังคมอยู่บ้างหรือเปล่า หรือพวกเขามีลูก หรือพ่อแม่สูงวัยที่ต้องคอยดูแลหรือไม่หรือพนักงาน และเพื่อนร่วมงานทำอะไรเป็นงานอดิเรกยามว่าง หรือสนใจในเรื่องใดบ้าง หรือพวกเขามีทักษะอื่นใดที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กร 3) กระตุ้นให้พนักงานหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการจัดการกับสิ่งที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของพวกเขา เช่น การที่ผู้บริหารอนุมัติเงินสำหรับซื้ออุปกรณ์ที่สามารถรองรับการประชุมทางไกลผ่านวิดีโอ ซึ่งช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปประชุม พร้อมทั้งช่วยลดเวลาการเดินทางของพนักงานลง ซึ่งช่วยให้พวกเขามีเวลาอยู่กับครอบครัวได้นานขึ้น<sup>52</sup>

นอกจากนี้ บุญแสง ชีระภากร ยังได้กล่าวว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือว่าเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ ถือเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่

<sup>50</sup>Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," *Harvard Business Review* 27, 3 (May-June 1974): 14.

<sup>51</sup>Andrew J. DuBrin, *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*, 8<sup>th</sup> (Boston: Houghton Mifflin, 1998), 335.

<sup>52</sup> Stephen P. Robbins, *Organization Theory: Structure Designs and Application*, 3<sup>rd</sup> ed. (Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1990), 4.

จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ<sup>53</sup>

### ความสัมพันธ์ด้านสังคม (social relevance)

วอลตัน (Walton) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์ด้านสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำเร็จของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเรื่องความสัมพันธ์ด้านสังคมทำให้เกิดแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และทำประโยชน์ให้กับสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับอาชีพ ภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นที่ยอมรับในสังคมและผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจของสังคมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน<sup>54</sup> ดรักเกอร์ (Drucker) ได้กล่าวว่า องค์กรสมัยใหม่มักจะจัดบริหารพิเศษให้กับสังคม เนื่องจากองค์กรต้องอยู่ในสังคม เป็นสมาชิกของชุมชน ต้องมีเพื่อนบ้าน และต้องปฏิบัติงานขององค์กรในสภาพแวดล้อมทางสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพันธะขององค์กร ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ต่อสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และต่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของสังคม องค์กรแต่ละแห่งมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน<sup>55</sup> วิทยา ด้านธำรงกุล ได้กล่าวว่า ในการประเมินว่าองค์กรหนึ่งมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมมากน้อยเพียงใดนั้น อาจใช้แบบจำลองง่าย ๆ<sup>56</sup> ซึ่งเสนอแนะโดย อาร์ชี บี. คาร์รอล (Archie B. Carroll) ซึ่งแบ่งระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อระดับเศรษฐกิจ (economic responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อขั้นพื้นฐานขององค์กรที่จะผลิตสินค้าหรือบริการตามความต้องการของผู้บริโภค เพื่อสร้างผลกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งทั้งสองกลุ่มเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญขององค์กร
2. ความรับผิดชอบต่อระดับกฎหมาย (legal responsibilities) เป็นความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็กฎหมายระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น หรือระดับระหว่างประเทศ
3. ความรับผิดชอบต่อระดับจริยธรรม (ethical responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควร สอดคล้องกับค่านิยม และความคาดหวังของสังคม แม้ว่าจะไม่ได้ระบุให้ทำโดยกฎหมายและไม่ใช้เพื่อแสวงหาผลกำไรให้องค์กร เช่น การให้สวัสดิการเกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

<sup>53</sup>บุญแสง ชีระภากร, “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน,” *จุลสารพัฒนาข้าราชการ* 25 (มกราคม-มีนาคม 2533), 10.

<sup>54</sup>Richard E. Walton, “Improving the Quality of Work Life,” *Harvard Business Review* 27, 3 (May-June 1974): 14.

<sup>55</sup>Peter F. Drucker, “The Spirit of Performance,” *Management: Tasks, Responsibilities, Practices* (New York: Harper & Row, 1974), 155.

<sup>56</sup>วิทยา ด้านธำรงกุล, *การบริหาร* (กรุงเทพฯ: เอ็ดดูเคชั่น, 2546), 233.

4. ความรับผิดชอบระดับจิตสำนึก (discretionary responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงสุด เป็นสิ่งที่องค์กรกระทำโดยสมัครใจ ไม่ได้เป็นผลจากการแสวงหากำไร หรือทำตามกฎหมาย หรือมาตรฐานทางจริยธรรม เป็นการกระทำที่อุทิศประโยชน์และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้สังคมส่วนรวม ความรับผิดชอบระดับนี้นอกจากไม่สร้างผลตอบแทนให้องค์กรแล้ว ยังเป็น<sup>57</sup>

### ข้อมูลทั่วไปของสหวิทยาเขตชาวดอย

สหวิทยาเขตชาวดอย มีโรงเรียนตั้งอยู่ท่ามกลางหุบเขาทางด้านทิศตะวันตก สุดเขตอำเภอด่านช้าง ตัดเขตอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ทิศเหนือติดเขตอำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี และมีโรงเรียนที่อยู่ในความดูแลของสหวิทยาเขตชาวดอยนี้ 13 โรงเรียน ประกอบด้วย

โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน ตั้งอยู่บริเวณพื้นที่วัดพุน้ำร้อน ตำบลด่านช้าง อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2507 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียนจำนวน 434 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 21 คน

โรงเรียนบ้านโป่งคอม ตั้งอยู่ หมู่ที่ 7 บ้านโป่งคอมตำบลด่านช้าง อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 35 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 4 คน

โรงเรียนสวนป่าองค์พระ ตั้งอยู่ เลขที่ 1 หมู่ 9 ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี เนื้อที่ 31 ไร่ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 9 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2524 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 85 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 9 คน

โรงเรียนบ้านหนองผือ ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2524 โดยเป็นสาขาของโรงเรียนบ้านดงเสลาสุพรรณบุรี เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 155 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 11 คน

โรงเรียนบ้านดงเสลา ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 บ้านดงเสลา ตำบลองค์พระ อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 173 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 6 คน

โรงเรียนบ้านไผ่สีทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 บ้านไผ่สีทอง ตำบลองค์พระ อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ก่อตั้งเมื่อพ.ศ.2530 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 101 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 6 คน

<sup>57</sup> Archie B. Carroll, *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*, 8<sup>th</sup> ed. (Mason: South-Western, 2011), 179.

โรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 บ้านวังน้ำเขียวดำบลองค์พระ อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี จัดตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 20 เมษายน 2536 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 56 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 4 คน

โรงเรียนวัดคอกช้าง ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 บ้านคอกช้าง ตำบลองค์พระ อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2537 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 98 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 9 คน

โรงเรียนบ้านทุ่งมะกอก ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 บ้านทุ่งมะกอก ตำบลองค์พระ อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2513 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียนจำนวน 226 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 18 คน

โรงเรียนบ้านวังยาว ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 บ้านวังยาว ตำบลวังยาว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี จัดตั้งขึ้นเมื่อ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2524 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 189 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 14 คน

โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 บ้านละว้าวังควาย ตำบลวังยาว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี จัดตั้งขึ้นเมื่อ 2 มีนาคม พ.ศ. 2524 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียนจำนวน 299 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 24 คน

โรงเรียนบ้านห้วยหินดำ ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 ตำบลวังยาว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี จัดตั้งขึ้นเมื่อ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2524 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 81 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 11 คน

โรงเรียนบ้านกล้วย ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลวังยาว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี เดิมที่เป็นโรงเรียนสาขาของโรงเรียนบ้านห้วยหินดำโรงเรียนบ้านกล้วยเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จัดตั้งขึ้นเมื่อ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2537 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนจำนวน 166 คน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 15 คน

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

เชษฐา ไชยเดช ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้าน คือ การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและการบูรณาการด้านสังคม

ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5<sup>58</sup>

พระมหาวุฒิชัย เหล่าเลิศ ทำการวิจัยเรื่อง ผลของคุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.7979$ ) การปฏิบัติงานสอนของครูพระสอนศีลธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.7984, 4.18848$  และ  $4.0576$  ตามลำดับ) ส่วนการมีส่วนร่วมในโรงเรียน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.2333, 3.2190$  ตามลำดับ) 2) ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครปฐม เมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การสอนต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุพรรษา ระดับการศึกษาแผนกบาลี และระดับการศึกษาแผนกสามัญต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีส่วนร่วมในโรงเรียน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การพัฒนาความสามารถของครูพระสอนศีลธรรม และการยอมรับจากสังคมสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้ ร้อยละ 98.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001<sup>59</sup>

รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของธนาคาร แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน<sup>60</sup>

พจน์ เจริญสันเทียะ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีคุณภาพการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีคุณภาพการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 15 องค์ประกอบย่อย 63 ดัชนี คือ 1) หลักการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยดัชนี 7 รายการ 2) การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงและโดยอ้อม ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 3) ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินแต่เป็นลักษณะของความพึงพอใจ

<sup>58</sup>เชษฐา ไชยเดช, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร: 2550), 152-154.

<sup>59</sup>พระมหาวุฒิชัย เหล่าเลิศ, “ผลของคุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร: 2550), 69-71.

<sup>60</sup>รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร” (สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: 2550), บทคัดย่อ.

ประกอบด้วยดัชนี 4 รายการ 4) การบริหารอย่างยุติธรรม ประกอบด้วยดัชนี 6 รายการ 5) การดำเนินการทางกฎหมาย ประกอบด้วยดัชนี 4 รายการ 6) คุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วยดัชนี 5 รายการ 7) บทบาทของผู้บริหาร ประกอบด้วยดัชนี 5 รายการ 8) ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ประกอบด้วยดัชนี 2 รายการ 9) ความมุ่งมั่นในความสำเร็จของผู้บริหาร ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 10) หลักการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 11) กระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู ประกอบด้วยดัชนี 6 รายการ 12) การนำผลการพัฒนาและการฝึกอบรมไปใช้ ประกอบด้วยดัชนี 4 รายการ 13) หลักการประเมินผลของข้าราชการครู ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 14) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วยดัชนี 5 รายการ และ 15) บรรยากาศ และเงื่อนไขที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ<sup>61</sup>

วาสิณี ชันแก้วหล้า ศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามโดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton) ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และเมื่อแยกคุณภาพชีวิตเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า ในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับอายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงานและเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ<sup>62</sup>

วสิษฐ์พล ปัญญาสงค์ และคณะ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพ

<sup>61</sup>พจน์ เจริญสันเทียะ, “การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย,” *วารสารศึกษาศาสตร์* 19, 3(มิถุนายน 2551), 27.

<sup>62</sup>วาสิณี ชันแก้วหล้า, “รายงานการวิจัยเรื่องระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการส่งเสริมสุขภาพ: 2553), บทคัดย่อ.

ชีวิตในการทำงานสูงที่สุด 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 3) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 5) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 6) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย<sup>63</sup>

### งานวิจัยในต่างประเทศ

ซางจิจี (Zhang Jijia) เซนจุน (Chen Jun) และตองชางเฟิง (Dong Chanfeng) ศึกษาเรื่องความกลัวของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาในกวางตง ประเทศจีน จากการศึกษาพบว่าความกลัวของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับงาน และความเครียดในงาน ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ในแต่ละระดับมีความกลัวในบริบทเฉพาะของตน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ วุฒิการศึกษายังเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อความกลัวของอาจารย์ เพราะความแตกต่างทางความรู้และทักษะส่งผลต่อความรู้สึกถึงประสิทธิภาพของตน การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์ ความตึงเครียดจากการสอนควรจัดให้มีการผ่อนคลายลง และควรเพิ่มการให้รางวัล เป็นแรงจูงใจมากขึ้น รัฐบาลควรกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนในการเพิ่มรายได้ให้กับอาจารย์ในสถาบันการศึกษา โดยให้หลักประกันในเรื่องการเงิน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในมหาวิทยาลัย อาจารย์ควรได้รับการอบรมให้มียุทธวิธีในการจัดการกับความเครียด<sup>64</sup>

เบห์ และ โรส (Beh and Rose) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศมาเลเซีย จำนวน 475 คน ผล

<sup>63</sup> วสิษฐ์พล ปัญญาสงค์และคณะ, คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ (2554), 5-6.

<sup>64</sup> Zhang Jijia, Chen Jun and Dong Changteng, the Fears of Teachers in Institutions of Higher Education, "Chinese Education & Society 38, 5(September-October 2005): Abstract.

การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรม<sup>65</sup>

สทีลและเคร็ก (Steel and Craig) กล่าวถึงงานวิจัยของจอห์นสัน( Johnson) และโครงการสำหรับครูรุ่นใหม่ในอนาคตที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ผลการวิจัยพบว่า ครูจะบรรลุความเป็นครูมืออาชีพก็ต่อเมื่อการตัดสินใจของเขาเชื่อถือได้ ผลงานของพวกเขาเป็นที่ยอมรับและไม่มีข้อตำหนิ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานควรจะต้องสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและส่งเสริมภาวะผู้นำในห้องเรียนและในสังคมของโรงเรียน<sup>66</sup>

สรุป

จากผลการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของครูจะเกิดผลดี มีประสิทธิภาพนั้น ครูจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน(Walton) คือ 1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) 5) การบูรณาการด้านสังคม (social integration) 6) วิถีปฏิบัติขององค์กร (constitutionalism) 7) จังหวะของชีวิตโดยรวม (total life space) 8) ความสัมพันธ์ด้านสังคม (social relevance)

<sup>65</sup>Beh, LS, and Rose, R.C. 2007. **Linking QWL and job performance implication for organization.** Performance Improvement. 46(6): 30.

<sup>66</sup>Christopher Steel and Elizabeth Criag, “Reworking Industrial Models, Exploring Contemporary Ideas, And Fostering Teacher Leadership,” **Phi Delta Kappa** 87, 9 (May 2006): Abstract.



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้บุคลากรในสหวิทยาเขตชาวดอย เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

#### ขั้นตอนและวิธีการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีระบบด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดความละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย** ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี สภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆจากเอกสาร ข้อมูลทางสถิติ รายงานและบทความต่างๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลในการจัดทำโครงร่างรายงานการวิจัย และเสนอโครงร่างรายงานการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุมัติโครงร่างรายงานการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

**ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย** เป็นขั้นตอนในการจัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและอภิปรายผล

**ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย** เป็นขั้นตอนการในการจัดทำรายงานการวิจัย ต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมรายงานการวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมรายงานการวิจัย และจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อพิจารณาขออนุมัติจบการศึกษา

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง ( the one shot, non-experimental case study) ซึ่งแสดงด้วยแผนผัง (diagram) ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ของโรงเรียน 13 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 13 คน และข้าราชการครู จำนวน 102 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>67</sup> ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 100 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการ ผู้อำนวยการโรงเรียน (คน)	ครู (คน)	ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการ ผู้อำนวยการโรงเรียน (คน)	ครู (คน)
บ้านพุน้ำร้อน	1	20	1	19
บ้านโป่งคอม	1	2	1	2
บ้านหนองฝื่อ	1	6	1	5
สวนป่าองค์พระ	1	5	1	4
บ้านวังน้ำเขียว	1	2	1	2
บ้านละว้าวังควาย	1	17	1	14
บ้านวังยาว	1	8	1	7
บ้านห้วยหินดำ	1	8	1	7
บ้านกล้วย	1	8	1	7
บ้านดงเสลา	1	7	1	6
บ้านทุ่งมะกอก	1	13	1	10
บ้านไผ่สีทอง	1	5	1	4
วัดคอกช้าง	1	4	1	3
รวม	13	102	13	87
รวมทั้งหมด	115		100	

<sup>67</sup>Krejcie, Robert v., and Daryle W. Morgan. "Determining sample size for research activities," *Journal for Educational and Psychological Measurement* No.3 (November 1970): 608.

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสหวิทยาเขตชาวดอย ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปและมีความยุติธรรมหรือไม่ ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสม ยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่ง สภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา และมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง การทำงานแล้วควรจะต้องจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการตัดสินใจ และได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ควรมีการมอบหมายภาระงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ แสดงความสามารถที่หลากหลาย ควรมอบหมายภาระงานที่สะท้อนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และเกิดความรู้สึกท้าทายจากใช้ความสามารถในการทำงานของตน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง ควรให้ความสำคัญต่อสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) งานที่ได้รับมอบหมายควรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มความรู้ความสามารถของตนเอง และเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของตน 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าที่จะเกิดผลกับงานในอนาคตได้ 3) ควรให้โอกาส สนับสนุน ส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาหาความรู้ หรือในอาชีพของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ เห็นว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และความร่วมมือในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลมาจากบรรยากาศของสถานที่ทำงานประกอบด้วย ความเป็นอิสระจากความขัดแย้งทางความคิด หรือความแตกต่างด้านอื่น ๆ

รู้สึกว่าคุณชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น เกิดความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. วิถีปฏิบัติขององค์กร (constitutionalism) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ให้ความสำคัญเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด มีความเคารพซึ่งกันและกันของคนในองค์กร มีวิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม

7. จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม (total life space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุล มีปริมาณที่เหมาะสมกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาพักผ่อน การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมให้บุคคลได้มีเวลาว่างสำหรับตนเอง มีเวลาให้กับครอบครัว มีเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆให้กับตัวเอง

8. ความสัมพันธ์ด้านสังคม (social relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำเร็จของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเรื่องความสัมพันธ์ด้านสังคมทำให้เกิดแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และทำประโยชน์ให้กับสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับอาชีพ ภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นที่ยอมรับในสังคม และผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจของสังคมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ เป็นลักษณะตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)<sup>67</sup> โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

<sup>67</sup> Likert Rensis. *The Human Organization* (New York: McGraw – Hill, Inc., 1967). “N page”.

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

### การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นที่ 1** ศึกษาตำรา บทความ เอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนา ปรับปรุงเครื่องมือ ภายใต้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษารายงานการวิจัย

**ขั้นที่ 2** นำผลการศึกษาไปจัดสร้างเครื่องมือ แล้วนำไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

**ขั้นที่ 3** นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 2 ไปจัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจริง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตชาวดอย

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยใช้บุคลากรโรงเรียนในสหวิทยาเขตชาวดอยเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครู เป็นผู้ตอบแบบสอบถามโดยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การคำนวณค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำผลไปเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับน้อยที่สุด<sup>68</sup>

3. วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test)

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้บุคลากรในสหวิทยาเขตชาวดอย เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์ค่าที (t-test)

<sup>68</sup> John W. Best, *Research in Education*. 3<sup>rd</sup> ed. (New York: Prentice, Inc, 1970), 87.

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 100 คน ได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
- ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**  
 การวิเคราะห์สภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2





ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง	เพศ				อายุ											
	ชาย		หญิง		รวม (n=100)		20-30ปี		31-40ปี		41-50ปี		มากกว่า 50ปี		รวม (n=100)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ รักษาการ ผู้อำนวยการ โรงเรียน	6	28.58	7	8.86	13	100.00	2	5.26	1	2.70	3	27.27	7	50.00	13	100.00
ข้าราชการครู	15	17.24	72	82.76	87	100.00	36	94.74	36	97.30	8	72.73	7	50.00	87	100.00
รวม	21	100.00	79	100.00	100	100.00	38	100.00	37	100.00	11	100.00	14	100.00	100	100.00

ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ ตำแหน่ง	ระดับการศึกษาสูงสุด						อายุราชการ												รวม (n=100)	
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม (n=100)		น้อยกว่า10ปี		10-20 ปี		21-30 ปี		มากกว่า 30 ปี					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
ผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ รักษาการ ผู้อำนวยการ โรงเรียน	4	5.71	9	30.00	-	-	13	100.00	3	4.41	-	-	5	83.33	5	35.71	13	100.00		
ข้าราชการครู	66	94.29	21	70.00	-	-	87	100.00	65	95.59	12	100.00	1	16.67	9	64.29	87	100.00		
รวม	70	100.00	30	100.00	-	-	100	100.00	68	100.00	12	100.00	6	100.00	14	100.00	100	100.00		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 และผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มนี้มีจำนวนมากที่สุด มีอายุในช่วง 20-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุในช่วง 41-50 ปี น้อยที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน เมื่อจำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ข้าราชการครู จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 87.00 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และมีอายุราชการ 21-30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่ามัธยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม

ด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร (n=13)			ข้าราชการครู (n=87)			รวม (n=100)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	2.12	0.46	น้อย	2.16	0.69	น้อย	2.16	0.66	น้อย
2	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.38	0.70	ปานกลาง	3.24	0.85	ปานกลาง	3.26	0.83	ปานกลาง
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.46	0.53	น้อย	2.35	0.65	น้อย	2.37	0.63	น้อย
4	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.31	0.52	น้อย	2.38	0.58	น้อย	2.37	0.57	น้อย
5	การบูรณาการด้านสังคม	2.98	0.63	ปานกลาง	2.67	0.70	ปานกลาง	2.70	0.70	ปานกลาง
6	วิถีปฏิบัติขององค์กร	2.54	0.55	ปานกลาง	2.34	0.59	น้อย	2.37	0.59	น้อย
7	จังหวะของชีวิตโดยรวม	2.63	0.49	ปานกลาง	2.38	0.55	น้อย	2.42	0.55	น้อย
8	ความสัมพันธ์ด้านสังคม	3.48	0.56	ปานกลาง	3.14	0.62	ปานกลาง	3.19	0.62	ปานกลาง
	รวม	2.74	0.56	ปานกลาง	2.58	0.65	ปานกลาง	2.61	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.61, SD=0.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และระดับน้อย 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X}=3.26, SD=0.83$ ) ความสัมพันธ์ด้านสังคม ( $\bar{X}=3.19, SD=0.62$ ) การบูรณาการด้านสังคม ( $\bar{X}=2.70, SD=0.70$ ) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม ( $\bar{X}=2.42, SD=0.55$ ) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X}=2.37, SD=0.63$ ) วิถีปฏิบัติขององค์กร ( $\bar{X}=2.37, SD=0.59$ ) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=2.37, SD=0.57$ ) และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X}=2.16, SD=0.66$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.83 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.74, SD=0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้านและอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) ดังนี้ ความสัมพันธ์ด้านสังคม ( $\bar{X}=3.48, SD=0.56$ ) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X}=3.38, SD=0.70$ ) การบูรณาการด้านสังคม ( $\bar{X}=2.98, SD=0.63$ ) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม ( $\bar{X}=2.63, SD=0.49$ ) วิถีปฏิบัติขององค์กร ( $\bar{X}=2.54, SD=0.55$ ) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X}=2.46, SD=0.53$ ) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=2.31, SD=0.52$ ) และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X}=2.12, SD=0.46$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.46 – 0.70 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.58, SD=0.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้านและอยู่ในระดับน้อย 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X}=3.24, SD=0.85$ ) ความสัมพันธ์ด้านสังคม ( $\bar{X}=3.14, SD=0.62$ ) การบูรณาการด้านสังคม ( $\bar{X}=2.67, SD=0.70$ ) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=2.38, SD=0.58$ ) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม ( $\bar{X}=2.38, SD=0.55$ ) วิถีปฏิบัติขององค์กร ( $\bar{X}=2.34, SD=0.59$ ) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X}=2.35, SD=0.65$ ) และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X}=2.16, SD=0.69$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.85 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร (n=13)			ข้าราชการครู (n=87)			รวม (n=100)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	2.23	0.44	น้อย	2.14	0.65	น้อย	2.15	0.63	น้อย
2	ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสม	1.85	0.56	น้อย	2.08	0.65	น้อย	2.05	0.64	น้อย
3	สวัสดิการเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร	2.15	0.38	น้อย	2.18	0.67	น้อย	2.18	0.64	น้อย
4	ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความยุติธรรม	2.23	0.44	น้อย	2.25	0.77	น้อย	2.25	0.73	น้อย
รวม		2.12	0.46	น้อย	2.16	0.69	น้อย	2.16	0.66	น้อย

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.16, SD = 0.66$ ) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.25, SD = 0.73$ ) สวัสดิการเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร ( $\bar{X} = 2.18, SD = 0.64$ ) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ( $\bar{X} = 2.15, SD = 0.63$ ) และค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.05, SD = 0.64$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.73 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.12, SD = 0.46$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.23, SD = 0.44$ ) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ( $\bar{X} = 2.23, SD = 0.44$ ) สวัสดิการเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร ( $\bar{X} = 2.15, SD = 0.38$ ) และค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 1.85, SD = 0.56$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.38 – 0.58 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.16, SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.25, SD = 0.77$ ) สวัสดิการเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร ( $\bar{X} = 2.18, SD = 0.67$ ) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ( $\bar{X} = 2.14, SD = 0.65$ ) และค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.08, SD = 0.65$ ) ทั้งนี้

เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.65–0.77 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร (n=13)			ข้าราชการครู (n=87)			รวม (n=100)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนมีความปลอดภัย	3.46	0.88	ปานกลาง	3.02	0.88	ปานกลาง	3.08	0.88	ปานกลาง
2	โรงเรียนมีความสะอาดสวยงาม	3.38	0.65	ปานกลาง	2.93	0.77	ปานกลาง	2.99	0.77	ปานกลาง
3	โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ	2.92	0.49	ปานกลาง	3.38	0.90	ปานกลาง	3.23	0.86	ปานกลาง
4	โรงเรียนมีความสงบปราศจากเสียงรบกวน	3.46	0.52	ปานกลาง	3.33	0.77	ปานกลาง	3.35	0.74	ปานกลาง
5	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.69	0.95	มาก	3.62	0.92	มาก	3.63	0.92	มาก
รวม		3.38	0.70	ปานกลาง	3.24	0.85	ปานกลาง	3.26	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.26,SD=0.83$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.63,SD=0.92$ ) โรงเรียนมีความสงบปราศจากเสียงรบกวน ( $\bar{X}=3.35,SD=0.74$ ) โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ( $\bar{X}=3.23,SD=0.86$ ) โรงเรียนมีความปลอดภัย ( $\bar{X}=3.08,SD=0.88$ ) และโรงเรียนมีความสะอาดสวยงาม ( $\bar{X}=2.99,SD=0.77$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.74 – 0.92 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.38,SD=0.70$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับมาก 1ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.69,SD=0.95$ ) โรงเรียนมีความปลอดภัย ( $\bar{X}=3.46,SD=0.88$ ) โรงเรียนมีความสงบปราศจากเสียงรบกวน ( $\bar{X}=3.46,SD=0.52$ ) โรงเรียนมี

ความสะอาดสวยงาม ( $\bar{X}=3.38,SD=0.65$ ) และโรงเรียนทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ( $\bar{X}=2.92,SD=0.49$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.95 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.24,S.D.=0.85$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก 1ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต( $\bar{X}$ )จากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.62,SD=0.92$ ) โรงเรียนมีความสงบปราศจากเสียงรบกวน ( $\bar{X}=3.33,SD=0.77$ ) โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ( $\bar{X}=3.28,SD=0.90$ ) โรงเรียนมีความปลอดภัย ( $\bar{X}=3.02,SD=0.88$ ) และโรงเรียนมีความสะอาดสวยงาม ( $\bar{X}=2.93,SD=0.77$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.92 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร (n=13)			ข้าราชการครู (n=87)			รวม (n=100)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน	2.77	0.60	ปานกลาง	2.62	0.69	ปานกลาง	2.64	0.67	ปานกลาง
2	ภาระงานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญ	2.38	0.51	น้อย	2.25	0.69	น้อย	2.27	0.66	น้อย
3	บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายเพื่อแสดงความสามารถ	2.31	0.48	น้อย	2.16	0.65	น้อย	2.18	0.63	น้อย
4	ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม	2.38	0.51	น้อย	2.37	0.57	น้อย	2.37	0.56	น้อย
รวม		2.46	0.53	น้อย	2.35	0.65	น้อย	2.37	0.63	น้อย

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.37,SD=0.63$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 1ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 3ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต( $\bar{X}$ )จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน ( $\bar{X}=2.64,SD=0.67$ ) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=2.37,SD=0.56$ ) ภาระงานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญ ( $\bar{X}=2.27,SD=0.66$ ) และบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายเพื่อแสดงความสามารถ ( $\bar{X}=2.18,SD=0.63$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่

ระหว่าง 0.56 – 0.67 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.46,SD=0.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต( $\bar{X}$ )จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน ( $\bar{X}=2.77,SD=0.60$ ) ภาระงานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญ ( $\bar{X}=2.38,SD=0.51$ ) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=2.38,SD=0.51$ ) และบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายเพื่อแสดงความสามารถ ( $\bar{X}=2.31,SD=0.48$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.60 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.35,SD=0.65$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต( $\bar{X}$ )จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน ( $\bar{X}=2.62,SD=0.69$ ) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=2.37,SD=0.57$ ) ภาระงานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญ ( $\bar{X}=2.25,SD=0.69$ ) และบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายเพื่อแสดงความสามารถ ( $\bar{X}=2.16,SD=0.65$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.57 – 0.69 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร (n=13)			ข้าราชการครู (n=87)			รวม (n=100)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ	2.38	0.51	น้อย	2.28	0.58	น้อย	2.29	0.57	น้อย
2	บุคลากรมองเห็นถึงความก้าวหน้าในงานที่ทำ	2.38	0.51	น้อย	2.46	0.55	น้อย	2.45	0.54	น้อย
3	บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.31	0.48	น้อย	2.41	0.58	น้อย	2.40	0.57	น้อย
4	โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	2.15	0.56	น้อย	2.34	0.61	น้อย	2.32	0.60	น้อย
รวม		2.31	0.52	น้อย	2.38	0.58	น้อย	2.37	0.57	น้อย



จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.37, SD=0.57$ ) เมื่อพิจารณา รายชื่ออยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมองเห็นถึงความก้าวหน้าในงานที่ทำ ( $\bar{X}=2.45, SD=0.54$ ) บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ( $\bar{X}=2.40, S.D.=0.57$ ) โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=2.32, S.D.=0.60$ ) และบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ( $\bar{X}=2.29, S.D.=0.57$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.60 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.38, SD=0.58$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ( $\bar{X}=2.38, SD=0.51$ ) บุคลากรมองเห็นถึงความก้าวหน้าในงานที่ทำ ( $\bar{X}=2.38, SD=0.51$ ) บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ( $\bar{X}=2.31, SD=0.48$ ) และโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=2.15, SD=0.56$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.56 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.38, SD=0.58$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมองเห็นถึงความก้าวหน้าในงานที่ทำ ( $\bar{X}=2.46, SD=0.55$ ) บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ( $\bar{X}=2.41, S.D.=0.58$ ) โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=2.34, S.D.=0.61$ ) และบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ( $\bar{X}=2.28, S.D.=0.58$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.61 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร (n=13)			ข้าราชการครู (n=87)			รวม (n=100)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน	3.38	0.65	ปานกลาง	2.79	0.77	ปานกลาง	2.87	0.77	ปานกลาง
2	บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้งทางความคิดหรือความแตกต่างด้านอื่นๆ	2.77	0.73	ปานกลาง	2.59	0.67	ปานกลาง	2.61	0.68	ปานกลาง
3	มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.63	ปานกลาง	2.79	0.75	ปานกลาง	2.86	0.75	ปานกลาง
4	มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	2.46	0.52	น้อย	2.49	0.61	น้อย	2.49	0.60	น้อย
รวม		2.98	0.63	ปานกลาง	2.67	0.70	ปานกลาง	2.70	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.70, SD = 0.70$ ) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน ( $\bar{X} = 2.87, SD = 0.77$ ) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.86, SD = 0.75$ ) บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้งทางความคิดหรือความแตกต่างด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 2.61, SD = 0.68$ ) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.49, SD = 0.60$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 0.77 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98, SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.38, SD = 0.65$ ) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.31, SD = 0.63$ ) บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้งทางความคิดหรือความแตกต่างด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 2.77, SD = 0.73$ ) และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.46, SD = 0.52$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 - 0.73 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67, SD = 0.70$ ) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหา

น้อย ดังนี้ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน ( $\bar{X}=2.79,SD=0.77$ ) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=2.79,SD=0.75$ ) บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้งทางความคิดหรือความแตกต่างด้านอื่นๆ ( $\bar{X}=2.59,SD=0.67$ )และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=2.49,SD=0.61$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.77 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร (n=13)			ข้าราชการครู (n=87)			รวม (n=100)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร	2.54	0.52	ปานกลาง	2.40	0.58	น้อย	2.42	0.57	น้อย
2	บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	2.46	0.52	น้อย	2.32	0.56	น้อย	2.34	0.56	น้อย
3	วิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเหมาะสมและไม่เข้มงวดมากเกินไป	2.62	0.65	ปานกลาง	2.26	0.60	น้อย	2.31	0.62	น้อย
4	บุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน	2.54	0.52	ปานกลาง	2.39	0.62	น้อย	2.41	0.62	น้อย
รวม		2.54	0.55	ปานกลาง	2.34	0.59	น้อย	2.37	0.59	น้อย

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.37,SD=0.59$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร ( $\bar{X}=2.42,SD=0.57$ ) บุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}=2.41,SD=0.62$ ) บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $\bar{X}=2.34,SD=0.56$ ) และวิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเหมาะสมและไม่เข้มงวดมากเกินไป ( $\bar{X}=2.31,SD=0.62$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.56 – 0.62 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.54,SD=0.55$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ วิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเหมาะสมและไม่เข้มงวดมากเกินไป ( $\bar{X}=2.62,SD=0.65$ ) มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร ( $\bar{X}=2.54,SD=0.52$ ) บุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}=2.54,SD=0.52$ ) และบุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $\bar{X}=2.46,SD=0.52$ ) ทั้งนี้

เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 – 0.65 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.34,SD=0.59$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร ( $\bar{X}=2.40,SD=0.58$ ) บุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}=2.39,SD=0.62$ ) บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ( $\bar{X}=2.32,SD=0.56$ ) และวิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเหมาะสมและไม่เข้มงวดมากเกินไป ( $\bar{X}=2.26,SD=0.60$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.56 – 0.62 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร (n=13)			ข้าราชการครู (n=87)			รวม (n = 100)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมไม่รบกวนเวลาของครอบครัว	2.69	0.48	ปานกลาง	2.37	0.57	น้อย	2.41	0.57	น้อย
2	บุคลากรมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	2.69	0.48	ปานกลาง	2.45	0.52	น้อย	2.48	0.52	น้อย
3	ตารางงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม	2.46	0.52	น้อย	2.39	0.60	น้อย	2.40	0.59	น้อย
4	บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆได้	2.69	0.48	ปานกลาง	2.34	0.52	น้อย	2.39	0.53	น้อย
รวม		2.63	0.49	ปานกลาง	2.38	0.55	น้อย	2.42	0.55	น้อย

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.42,SD=0.55$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ( $\bar{X}=2.48,SD=0.52$ ) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมไม่รบกวนเวลาของครอบครัว ( $\bar{X}=2.41,SD=0.57$ ) ตารางงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=2.40,SD=0.59$ ) และบุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆได้ ( $\bar{X}=2.39,SD=0.53$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 – 0.59 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.63,SD=0.49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ

และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมไม่รบกวนเวลาของครอบครัว ( $\bar{X}=2.69,SD=0.48$ ) บุคลากรมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ( $\bar{X}=2.69,SD=0.48$ ) บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆได้ ( $\bar{X}=2.69,SD=0.48$ ) และตารางงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=2.46,SD=0.52$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.52 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.38,SD=0.55$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ( $\bar{X}=2.45,SD=0.52$ ) ตารางงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=2.39,SD=0.60$ ) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมไม่รบกวนเวลาของครอบครัว ( $\bar{X}=2.37,SD=0.57$ ) และบุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆได้ ( $\bar{X}=2.34,SD=0.52$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 – 0.60 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหาร (n=13)			ข้าราชการครู (n=87)			รวม (n = 100)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ	3.62	0.65	มาก	3.46	0.50	ปานกลาง	3.48	0.52	ปานกลาง
2	ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับในสังคม	3.23	0.60	ปานกลาง	2.75	0.74	ปานกลาง	2.81	0.73	ปานกลาง
3	งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ	3.85	0.38	มาก	3.61	0.49	มาก	3.64	0.48	มาก
4	ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่น่าพอใจของสังคม	3.23	0.60	ปานกลาง	2.75	0.74	ปานกลาง	2.81	0.73	ปานกลาง
รวม		3.48	0.56	ปานกลาง	3.14	0.62	ปานกลาง	3.19	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.19,SD=0.62$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ ( $\bar{X}=3.64,SD=0.48$ ) มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ( $\bar{X}=3.48,SD=0.52$ ) ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับในสังคม ( $\bar{X}=2.81,SD=0.73$ ) และผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่น่าพอใจของสังคม ( $\bar{X}=2.81,SD=0.73$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.73 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.48,SD=0.56$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ ( $\bar{X}=3.85,SD=0.38$ ) มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ( $\bar{X}=3.62,SD=0.65$ ) ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับในสังคม ( $\bar{X}=3.23,SD=0.60$ ) และผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่น่าพอใจของสังคม ( $\bar{X}=3.23,SD=0.60$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.38 – 0.65 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.14,SD=0.62$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต( $\bar{X}$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ ( $\bar{X}=3.61,SD=0.49$ ) มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ( $\bar{X}=3.46,SD=0.50$ ) ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับในสังคม ( $\bar{X}=2.75,SD=0.74$ ) และผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่น่าพอใจของสังคม ( $\bar{X}=2.75,SD=0.74$ ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.74 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



### ตอนที่3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขต ชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบ t - test ดังรายละเอียดในตารางที่12

ตารางที่12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

(n = 100)

ด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรทางการศึกษา	ตำแหน่ง หน้าที่	$\bar{X}$	SD	t	Sig
1.	การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ผู้บริหาร ครู	2.12 2.16	0.46 0.69	-2.71	0.79
2.	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ผู้บริหาร ครู	3.38 3.24	0.70 0.85	1.11	0.27
3.	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ผู้บริหาร ครู	2.46 2.35	0.53 0.65	1.27	0.22
4.	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ผู้บริหาร ครู	2.31 2.38	0.52 0.58	-6.57	0.51
5.	การบูรณาการด้านสังคม	ผู้บริหาร ครู	2.98 2.67	0.63 0.70	2.30	0.32
6.	วิถีปฏิบัติขององค์กร	ผู้บริหาร ครู	2.54 2.34	0.55 0.59	1.41	0.16
7.	จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	ผู้บริหาร ครู	2.63 2.38	0.49 0.55	0.70	0.49
8.	ความสัมพันธ์ด้านสังคม	ผู้บริหาร ครู	3.48 3.14	0.56 0.65	0.86	0.40
	<b>รวม</b>	ผู้บริหาร ครู	2.74 2.58	0.56 0.65	2.19	0.41

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้บุคลากรในสหวิทยาเขตชาวดอย เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการ ผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครู รวมทั้งสิ้น 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย โดยได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ค่าที (t-test)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย” ผลปรากฏดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) จากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ด้านสังคม การบูรณาการด้านสังคม จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม การพัฒนาความสามารถของบุคคล วิถีปฏิบัติขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



## อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนในสหวิทยาเขตชาวดอย มีพื้นที่ตั้งอยู่บนภูเขาเป็นส่วนใหญ่ สภาพพื้นที่มีปัญหาที่พบบ่อยในเรื่องปัญหาน้ำประปาไม่ไหล ไฟฟ้าดับ การดำเนินการแก้ไขปัญหาน้ำและไฟฟ้ามีความล่าช้า ใช้เวลาแก้ไขไม่ต่ำกว่า 1-2 วัน ประกอบกับโรงเรียนในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง มีรถประจำทางผ่านเข้าตัวเมืองเพียงวันละ 1 รอบ จึงทำให้เกิดปัญหาในการเดินทาง ครูมีความลำบากในการเดินทางไปกลับบ้าน การเข้ารับการศึกษาอบรมพัฒนาตนเองนอกสถานที่ การพาเด็กนักเรียนไปแข่งขันทางวิชาการ จากเหตุผลเหล่านี้ทำให้ครูมีความจำเป็นต้องมีรถยนต์ส่วนตัว และการได้รถยนต์มาของครูส่วนใหญ่ในสหวิทยาเขตชาวดอยมาจากการกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในการดำรงชีวิต และปัญหาครูโยกย้ายสถานที่ทำงานตลอดปี การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของปรีชา คร้ามพิภักดิ์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในอันดับแรก เป็นเพราะโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มสหวิทยาเขตชาวดอย มีพื้นที่อยู่ในบริเวณภูเขาเป็นส่วนใหญ่ และมีระยะห่างไกลจากตัวเมือง ไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึง การดูแลรักษาความปลอดภัย เช่น ก่อสร้างวงจรปิดไม่มีในพื้นที่ มีการลักขโมยเกิดขึ้นในพื้นที่หลายครั้ง ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกกังวลไม่ปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของของ ชางจี้เจีย (Zhang Jijia) เชนจุน (Chen Jun) และดองชางเฟิง (Dong Chanfeng) ศึกษาเรื่องความกลัวของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาในกวางตง ประเทศจีน และความเครียดในงาน พบว่าในด้านความสัมพันธ์ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร อยู่ในระดับน้อย ประกอบกับสภาพพื้นที่ในโรงเรียนซึ่งเป็นดินภูเขา ไม่สามารถที่จะปลูกต้นไม้หรือปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนให้สวยงาม และโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มสหวิทยาเขตชาวดอยส่วนใหญ่ยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีต่างๆในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของถวิล มาสาซ่าย ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ กันดาร์เสี่ยงภัย สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และเขต 2 พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในอันดับสอง เนื่องมาจากโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มสหวิทยาเขตชาวดอย ล้วนแต่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ขาดความพร้อมในด้านต่างๆในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย ทำให้บางครั้งผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอาจจะยังไม่เป็นที่น่าพอใจของสังคม แต่บุคลากรในสหวิทยาเขตชาวดอยก็ยังมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และยังเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติว่ามีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สีตลา สุรเศรษฐ์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพ

ชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนประจวบวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการวิจัยของ น้ำอ้อย เวชกามา ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในอันดับสาม เนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และน่ายกย่อง ครูในสหวิทยาเขตชาวดอยจึงมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน และร่วมมือกันในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นางลักษณีย์ เพิ่มชาติ ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พบว่าด้านที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงอยู่ในระดับสูง มี 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ภายในมหาวิทยาลัย และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ไม่แตกต่างกัน เพราะ ทั้งผู้บริหารและข้าราชการครู ต้องได้รับการพัฒนาความสามารถตนเองอยู่เสมอ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายงานของตนเอง จึงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วีรวัดน์ สุวรรณรัตน์ ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของข้าราชการครู พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่มีความคิดเห็นค่อนข้างต่างกันคือ ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านวิสัยปฏิบัติขององค์กร และด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม อาจเป็นเพราะผู้บริหาร กับข้าราชการครู มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่แตกต่างกัน ทำให้มีวิธีการที่จะจัดสรรเวลา ในการพักผ่อน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆในครอบครัว ไม่เหมือนกัน นอกจากนี้งานของครูไม่ได้มีแค่การสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นงานที่ต้องการความเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อใช้ในการให้บริการแก่สังคม ซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่ก็มักจะจัดในวันหยุด ทำให้ครูรู้ว่าเวลาส่วนตัวที่จะได้อยู่กับครอบครัว และได้ทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจลดลง อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการต้องการเร่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู จึงได้จัดให้ครูได้มีการอบรมในวันหยุด ทำให้ครูรู้สึกเหมือนตนเองไม่มีวันหยุดในการพักผ่อน ทางด้านฝ่ายบริหารก็ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากขึ้นเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการจัดสรรเบี้ยกันดาร หรือสวัสดิการพิเศษที่ให้กับบุคลากรในพื้นที่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
2. ควรจัดสรรเวลาในการจัดทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมและลงตัว
3. ควรมอบหมายภาระงานที่หลากหลาย และมีความสำคัญเพื่อให้บุคลากรได้มีอิสระในการตัดสินใจ และเพื่อแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตอื่นๆ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
3. ควรเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตครูสหวิทยาเขตชาวดอยกับสหวิทยาเขตอื่นๆ



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- เกรียงไกร ก่อเกียรติตระกูล. “อยากปลดหนี้ต้องทำอะไร.” **วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสุพรรณบุรี จำกัด** (มิถุนายน-ตุลาคม 2557): 14.
- เชษฐา ไชยเดช. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2545.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. **ประชุมคณะกรรมการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ครั้งที่ 1/2558**. เข้าถึงเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/news-ministry/2012-08-15-09-39-20/item/93690.html>.
- บุญรอด พลเสน. “บอกข่าวเล่าแจ้ง จากสหวิทยาเขตชาวตอย.” **วารสารครูท้าวเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรีเขต 3** (เมษายน-พฤษภาคม 2558): 29.
- บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” **จุลสารพัฒนาข้าราชการ** 25 (มกราคม-มีนาคม 2533): 5-10.
- ประเวศ มหารัตน์สกุล. “จริยธรรมการบริหาร.” **วารสารนักบริหาร** 26, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2549): 30-31.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2544.
- ผดาดพร เหมบุตร. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน.” **วารสารนักบริหาร** 20, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2543): 66.
- พจน์ เจริญสันเทียะ. “การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย.” **วารสารศึกษาศาสตร์** 19, 3 (มิถุนายน 2551): 27.
- พระมหาวุฒิชัย เหล่าเลิศ. “ผลของคุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- พระราชดำรัส พระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัย พระราชวังดุสิต 22 กรกฎาคม 2520. **วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** 30, 2 (กรกฎาคม 2553): ไม่ปรากฏเลขหน้า.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74ก (19 สิงหาคม 2542): 3.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์สุภา จำกัด, 2545.
- รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร.” สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **พฤติกรรมองค์การ:แบบทดสอบ& การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: Diamond in Business World ,2548.
- ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525.** กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์ อจท, 2538.
- วสิษฐ์พล ปัญญาสงค์และคณะ. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: 2554.
- วาสนี ชันแก้วหล้า. “รายงานการวิจัยเรื่องระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการส่งเสริมสุขภาพ: 2553.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: เอ็ดดูเคชั่น, 2546.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด.** กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เวิลด์เทรด ประเทศไทย, 2549.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. **รายงานประจำปีของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา2557.** 2557.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ.** กรุงเทพฯ: ทองกมล, 2552.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. “ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.” **วารสารนักบริหาร** 20, 4(ตุลาคม-ธันวาคม 2543): 32-35.
- เสนาะ ดิยาว. **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

#### ภาษาอังกฤษ

- Beh, L.S. And Rose, R.C. “Linking QWL and job performance implication for organization.” **Performance Improvement** 46, 6(June2007): 30-35.
- Bernardin, John. and Russell, Joyce E.A. **Human Resources Management: An Experiential Approach,** 6<sup>th</sup> Ed. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Best, John W. **Research in Education.** 3<sup>rd</sup> ed. New York: Prentice, Inc., 1970.
- Carroll, Archie B. **Business and Society: Ethics and Stakeholder Management,** 8<sup>th</sup> ed. (Mason: South-Western, 2011), 179.
- Casio, Wayne F., **Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits.** 8<sup>th</sup> ed. McGraw-Hill International Enterprises, 2009.
- Chen Jun, Zhang Jijia. and Changteng, Dong. “The Fears of Teachers in Institutions of Higher Education.” **Chinese Education & Society** 38, 5( September-October 2005): Abstract.

- Davis, Keith. and Newstrom, John W. **Human Behavior at Work: Organizational Behavior.** 8<sup>th</sup> ed. New York: McGraw Hill, 1989.
- Delamotte, Yves. and Takezawa, Shin-ichi. **Quality of Work Life in International Perspective** Geneva: International Labour Office, 1984.
- Dessler, Gary. **Personnel: Human Resources Management.** 5<sup>th</sup> ed. London: Prentice Hall International, 1991.
- Drafke, Michael. and Kossen, Stan. **The Human Side of Organizations.** 8<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall, 2002.
- Drucker, Peter F. "The Spirit of Performance." **Management: Tasks, Responsibilities, Practices** New York: Harper & Row, 1974.
- DuBrin, Andrew J. **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills.** 8<sup>th</sup> Boston: Houghton Mifflin, 1998.
- Efraty, D. and Sirgy, J.M. "The Effects of quality of working life on employee behavioral responses." in *Social Indicator Research*, 1990.
- Guest, Robert H. "Quality of work life-Learning from Tarrytown." **Harvard Business Review** 57, 4 (July-August 1979): 76-77.
- Huse, Edgar F. and Cumming, Thomas E. **Organization Development and change.** 4<sup>th</sup> ed. Minnesota: West Publishing Co., 1989.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. "Determining sample size for research activities." **Journal for Educational and Psychological Measurement** No.3 (November 1970): 608.
- Likert, Rensis. **The Human Organization.** New York: McGraw – Hill. Inc., 1967.
- Lunenburg, Fred C. Ornstein and Allan V. **Educational Administration: Concepts and Practices.** 5<sup>th</sup> ed. CA: Wadsworth Publishing, 2008.
- Robbins, Stephen P. and DeConzo, David A. **Fundamentals of Human Resource Management.** 9<sup>th</sup> ed. New York: Wiley Publishing, Inc., 2007.
- Robbins, Stephen P. **Organization Theory: Structure Designs and Application.** 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1990.
- \_\_\_\_\_. **Organizational Behavior: Core Concepts.** 6<sup>th</sup> ed. Ohio: South-Western, 2005.
- Schermerhorn, John R. **Management.** 6<sup>th</sup> ed. New York: John Wiley & Sons, 1999.
- Skrovan, Daniel J. **Quality of work life: Perspectives for Business and the Public Sector.** Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1983.
- Steel, Christopher. and Criag, Elizabeth. "Reworking Industrial Models, Exploring Contemporary Ideas, and Fostering Teacher Leadership." **Phi Delta Kappa** 87, 9 (May 2006): Abstract.
- UNESCO. **Quality of life improvement programmes.** Bangkok: UNESCO regional office, 1993.

- Vecchio, Robert P. **Organizational Behavior: Core Concepts**. 6<sup>th</sup> ed. Ohio: South-Western, 2005.
- Walton, Richard E. "Improving the Quality of Work Life." **Harvard Business Review** 27, 3 (May-June 1974): 12.
- WHOQOL Group. **WHOQOL-BREF introduction administration scoring and generic version of assessment field trial version**. Geneva: World Health Organization 1996.



## รายชื่อโรงเรียนในสหวิทยาเขตชาวดอย

1. โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน
2. โรงเรียนบ้านโป่งคอม
3. โรงเรียนบ้านหนองฝื่อ
4. โรงเรียนสวนป่าองค์พระ
5. โรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว
6. โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย
7. โรงเรียนบ้านวังยาว
8. โรงเรียนบ้านห้วยหินดำ
9. โรงเรียนบ้านกล้วย
10. โรงเรียนบ้านดงเสลา
11. โรงเรียนบ้านทุ่งมะกอก
12. โรงเรียนบ้านไผ่สีทอง
13. โรงเรียนวัดคอกช้าง









ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

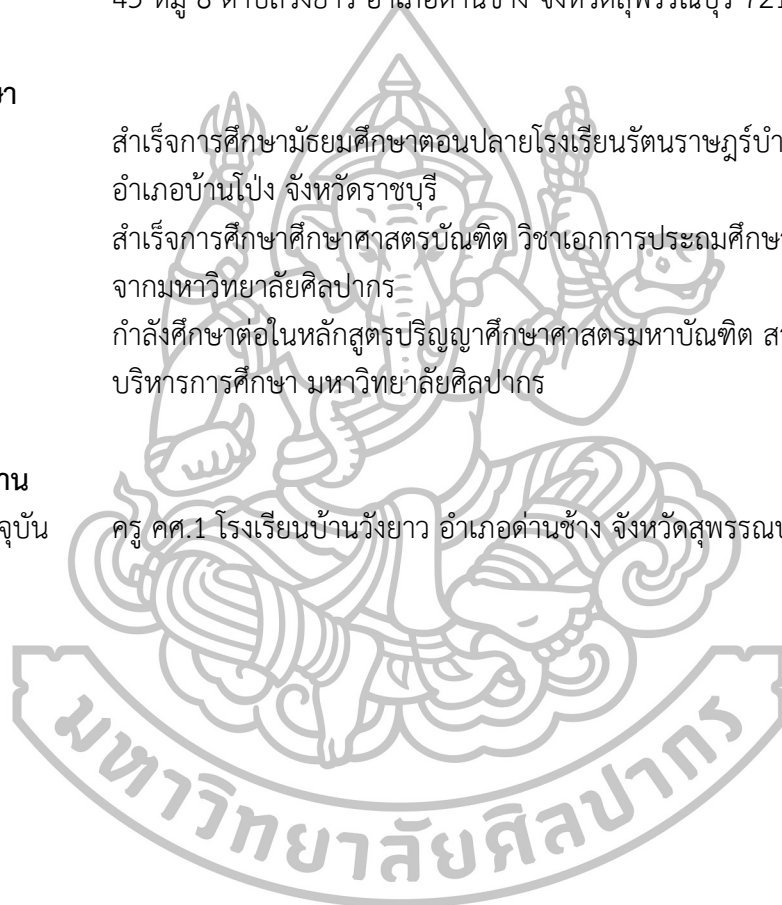
มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก

### ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวปรียาภรณ์ พวงทัย
ที่อยู่	35/368 ถนนบ้านปากแตร ตำบลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 70110
ที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านวังยาว 43 หมู่ 8 ตำบลวังยาว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี 72180
<b>ประวัติการศึกษา</b>	
พ.ศ.2549	สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ.2555	สำเร็จการศึกษาศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการประถมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ.2557	กำลังศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
<b>ประวัติการทำงาน</b>	
พ.ศ.2557 - ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านวังยาว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

.....

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
3. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครู
4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในอนาคตต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปริยาภรณ์ พวงทัย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

.....

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง	[ ] 1
2	อายุ [ ] 20-30 ปี [ ] 31-40 ปี [ ] 41-50 ปี [ ] มากกว่า 50 ปี	[ ] 2
3	ระดับการศึกษาสูงสุด [ ] ปริญญาตรี [ ] ปริญญาโท [ ] ปริญญาเอก	[ ] 3
4	ตำแหน่งหน้าที่ [ ] ผู้อำนวยการโรงเรียน [ ] ผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน [ ] ข้าราชการครู	[ ] 4
5	อายุราชการ [ ] น้อยกว่า 10 ปี [ ] 10 - 20 ปี [ ] 21 - 30 ปี [ ] มากกว่า 31 ปี	[ ] 5

## ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก  
 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม</b>							
1.	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต						[ ] 6
2.	ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสม						[ ] 7
3.	สวัสดิการเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร						[ ] 8
4.	ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความยุติธรรม						[ ] 9
<b>สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>							
5.	โรงเรียนมีความปลอดภัย						[ ] 10
6.	โรงเรียนมีความสะอาด สวยงาม						[ ] 11
7.	โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ						[ ] 12
8.	โรงเรียนมีความสงบปราศจากเสียงรบกวน						[ ] 13
9.	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน						[ ] 14
<b>การพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>							
10.	บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน						[ ] 15
11.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ						[ ] 16
12.	บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายเพื่อแสดงความสามารถ						[ ] 17
13.	ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม						[ ] 18

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>							
14.	บุคลากรมีความรู้สึกรับประกันในอาชีพ						[ ] 19
15.	บุคลากรมองเห็นถึงความก้าวหน้าในงานที่ทำ						[ ] 20
16.	บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ						[ ] 21
17.	โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง						[ ] 22
<b>การบูรณาการด้านสังคม</b>							
18.	มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน						[ ] 23
19.	บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้งทางความคิดหรือความแตกต่างด้านอื่นๆ						[ ] 24
20.	มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน						[ ] 25
21.	มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา						[ ] 26
<b>วิถีปฏิบัติขององค์กร</b>							
22.	มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร						[ ] 27
23.	บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น						[ ] 28
24.	วิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเหมาะสมและไม่เข้มงวดเกินไป						[ ] 29
25.	บุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพซึ่งกันและกัน						[ ] 30
<b>จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม</b>							
26.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมไม่รบกวนเวลาของครอบครัว						[ ] 31
27.	บุคลากรมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ						[ ] 32
28.	ตารางงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม						[ ] 33
29.	บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆได้						[ ] 34
<b>ความสัมพันธ์ด้านสังคม</b>							
30.	มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ						[ ] 35
31.	ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับในสังคม						[ ] 36
32.	งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ						[ ] 37
33.	ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่น่าพอใจของสังคม						[ ] 38

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
ผู้วิจัย