

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

นางน้อย ไทยราช

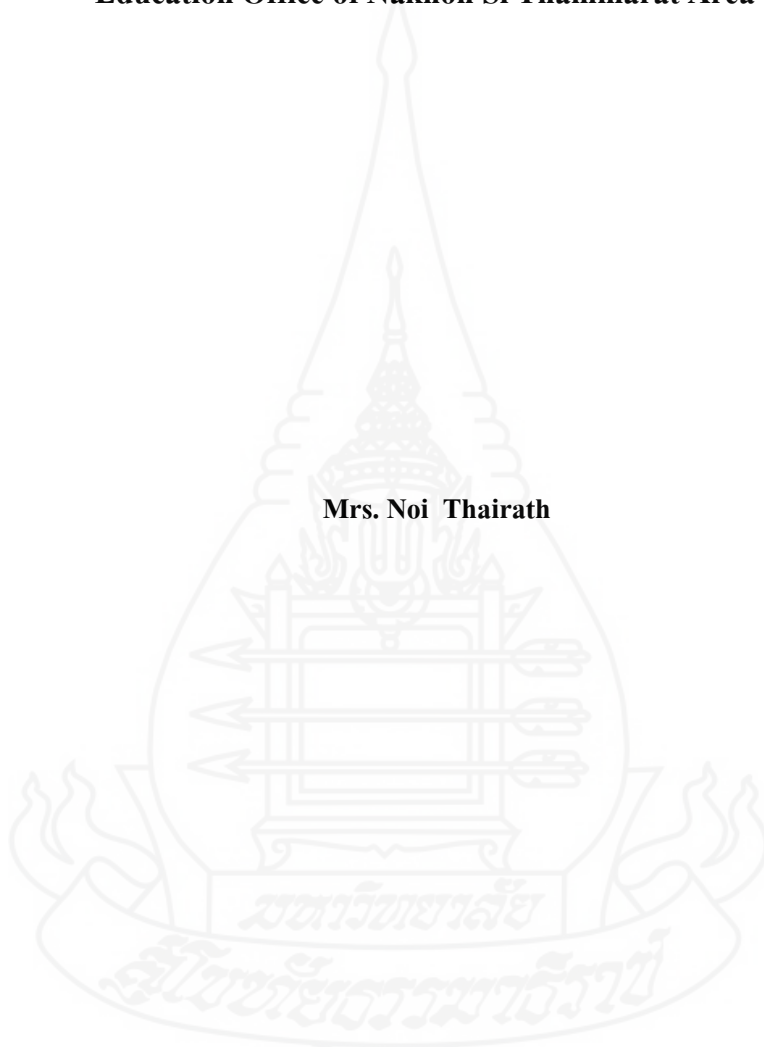


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

พ.ศ. 2554

**Factor Affecting to the Work Life Quality of the Personnel in the Elementary
Education Office of Nakhon Si Thammarat Area 4**

Mrs. Noi Thairath



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2011


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ชื่อและนามสกุล	นางน้อย ไทยราช
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)


.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ผู้ศึกษา นางน้อย ไทยราช รหัสนักศึกษา 2513005401 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 และ (4) เสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวนทั้งสิ้น 100 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าที และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยวิธีของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมและรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามเพศพบว่า เพศหญิงกับเพศชายมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสำหรับช่วงอายุ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรพบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.482, 0.639, 0.518, 0.557 และ 0.627 ตามลำดับ และ (4) ข้อเสนอแนะพบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญเรื่องการศึกษา ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมให้มีความเหมาะสมกับการะงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ควรจัดสรรเวลาให้บุคลากรได้จัดทำกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพและกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามศักยภาพ ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น ควรสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเพิ่มแหล่งเรียนรู้ในสถานที่ทำงานมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

กิตติกรรมประกาศ

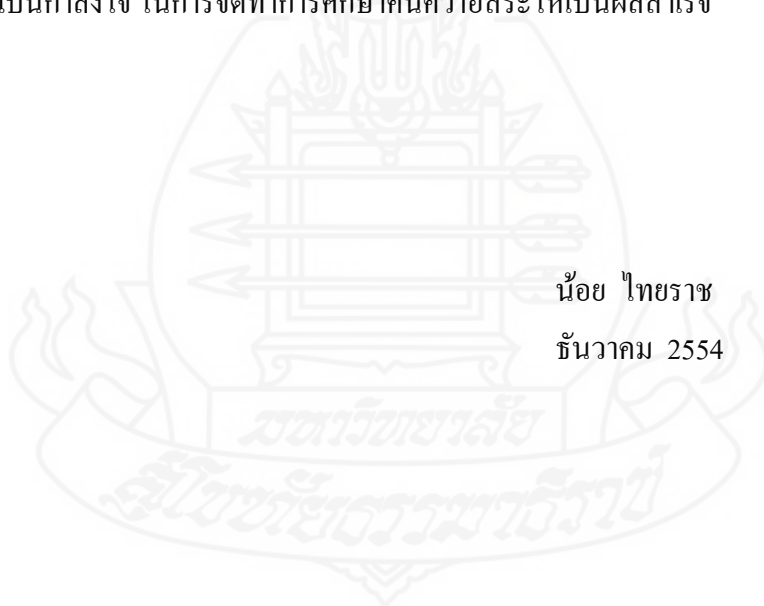
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และเขต 4 ตลอดจนบุคลากรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รวมทั้งท่านอื่นๆ ที่มีได้เอนามในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอรำลึกถึงสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสากลโลก ตลอดจนบิดามารดา ครอบครัว ครูบาอาจารย์ ทุกท่าน ญาติพี่น้อง ผู้ร่วมงาน และเพื่อนๆ ทุกคนที่อยู่เบื้องหลัง คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ ในการจัดทำการศึกษาครั้งนี้ให้เป็นผลสำเร็จ

น้อย ไทยราช

ธันวาคม 2554

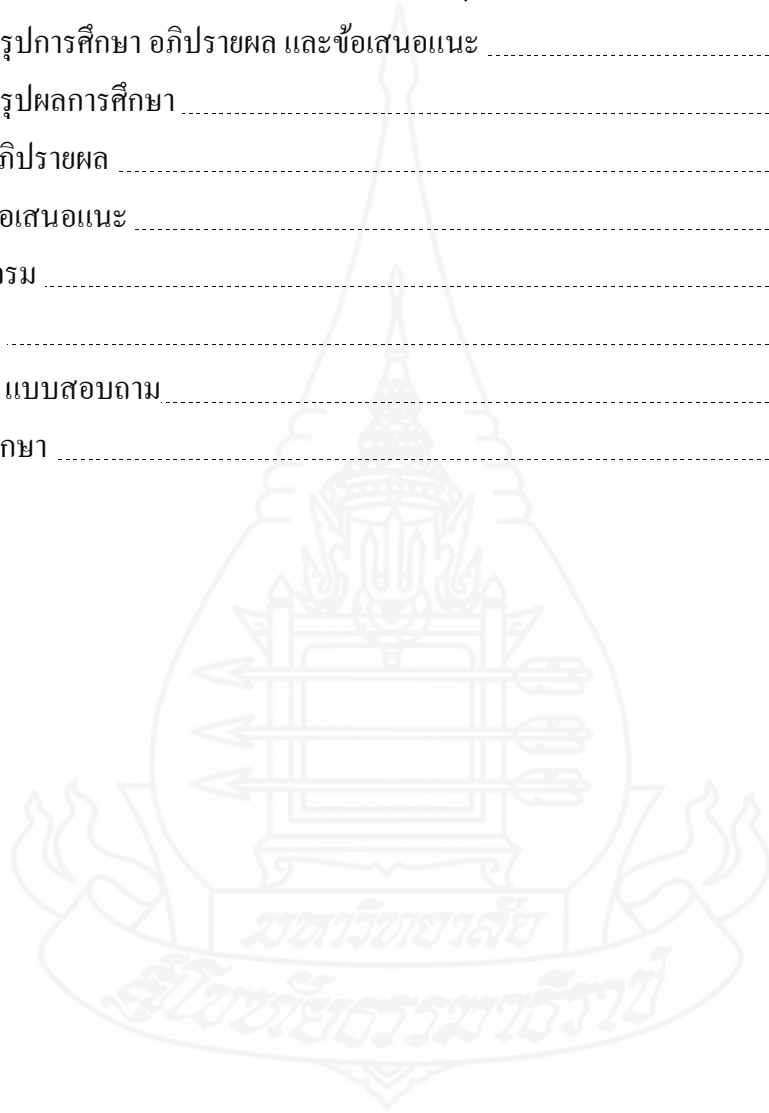


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	34
รูปแบบการศึกษา	34
ประชากร	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร	40
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของประชากรต่อตัวแปรอิสระ	42
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของประชากรต่อตัวแปรตาม	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	52
ส่วนที่ 5 ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ	56
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
สรุปผลการศึกษา	59
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	69
ก แบบสอบถาม	70
ประวัติผู้ศึกษา	83



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	แสดงนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4.....	14
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	40
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ต่อตัวแปรอิสระด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม และรายด้าน.....	42
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ต่อปัจจัยความหลากหลายของงาน.....	43
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ความมีอัตลักษณ์ของงาน.....	44
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ความสำคัญของงาน.....	45
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ความมีอิสระในการทำงาน.....	46
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน.....	47
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายข้อ.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร เพศ.....	53
ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน/เดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	54
ตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4.....	55



ญ

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการศึกษา.....	หน้า
		4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากขาดคนในองค์กรก็ไม่สามารถที่จะทำงานภายใต้ระบบได้ ดังนั้น งานจะมีคุณภาพได้ต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพ หรือคุณภาพของสินค้าและบริการ ต้องดำเนิน ไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ทุกๆ คนเปรียบเสมือนฟันเฟืองจักรกลที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ แต่จะทำอย่างไรให้พนักงานทุกคนในองค์กรอุทิศร่างกายและแรงใจในการทำงานพร้อมฟันฝ่าอุปสรรค และร่วมยินดีกับองค์กรได้นานที่สุด

มนุษย์ทุกคนทำงานต่างหวังผลตอบแทนและสวัสดิการที่คุ้มค่าและเป็นธรรม เพื่อนำไปสร้างความมั่นคงในชีวิตการยอมรับในสังคม และสร้างสุขภาพที่ดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และหากเลือกได้ทุกคนต้องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีควบคู่กันไปด้วย ในแต่ละวันเราต้องใช้ชีวิตอยู่กับการทำงานมากกว่าหนึ่งในสามของเวลาทั้งหมดที่อยู่ในองค์กร จึงเหมาะสมที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมอุทิศกำลังกายกำลังใจ กำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมทั้งยังส่งผลถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรเหล่านั้นอาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่องาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้ จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสำหรับองค์กรนั้นๆ ได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษาจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 37 และระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 33 มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดจากการหลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระยะแรกของการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างแบบใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ มีผลให้มีการหลอมรวมหน่วยงาน บุคลากรในต่างสังกัดต่างหน่วยงานที่มีวัฒนธรรม ค่านิยม ในการทำงานที่ต่างกัน แต่ทุกคนต้องปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เดียวกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และมีการสร้างแนวปฏิบัติราชการแนวใหม่ เป็นช่วงระยะเวลาของการปรับตัว ก่อให้เกิดปัญหาการสร้างทีมงานซึ่งยังไม่มีความพร้อม เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และบางครั้งเกิดความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา บางคนไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน บางคนเดือดร้อนจากการเดินทางมาปฏิบัติงานเนื่องจากที่พักอยู่ต่างอำเภอทำให้มีการค่าใช้จ่ายสูงขึ้น บางคนเบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้เนื่องจากขัดกับระเบียบของทางราชการ รวมทั้งอาคารสำนักงานก็ยังไม่พร้อม และจากการที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งยังไม่มีผลบังคับใช้ ทำให้บุคลากรไม่มั่นใจในสถานภาพและความก้าวหน้าในอนาคต บางคนมาทำงานสาย ลางานบ่อย ละทิ้งหน้าที่เกิดการทำผิดวินัยบ่อยครั้ง บางคนขอโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอแต่ต้องรับภาระงานที่มีจำนวนมาก สภาพดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้าง ข้อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นการจูงใจไปสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บังเกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากหลักการและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 และปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

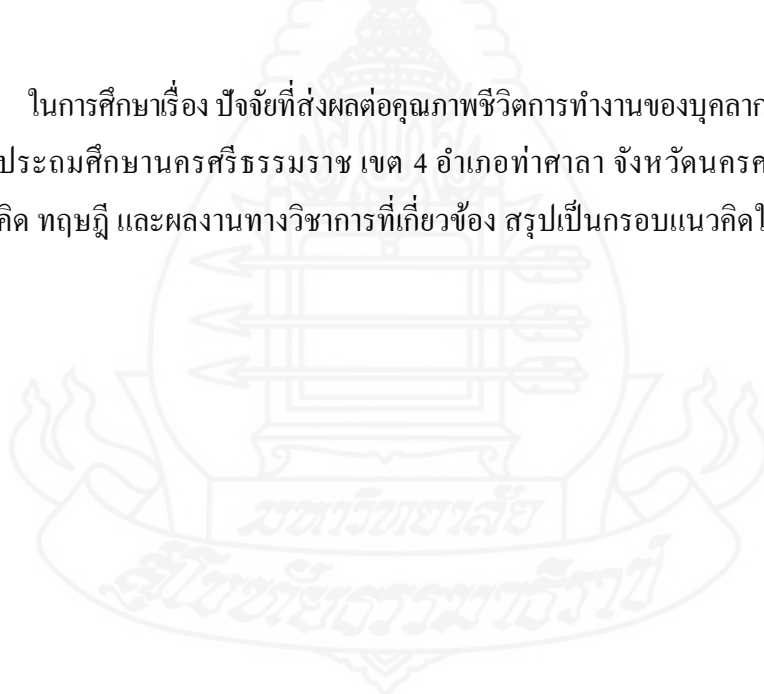
2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2.4 เพื่อประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

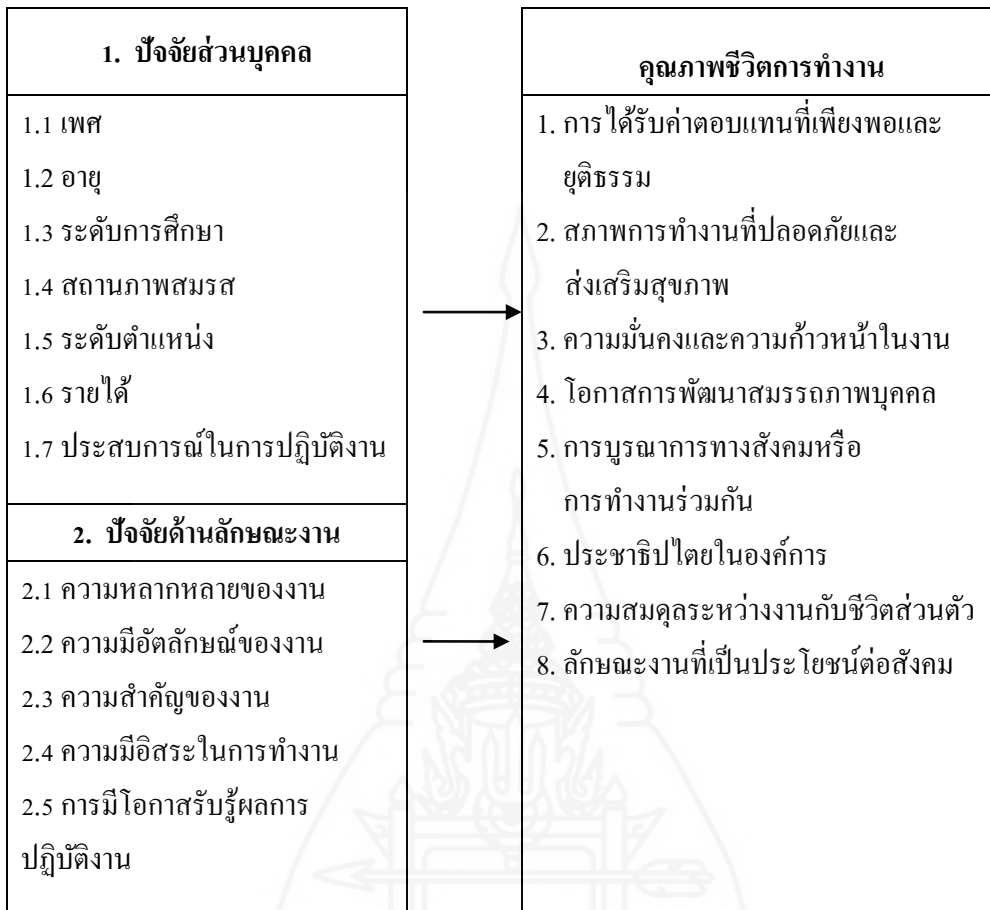
3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้ศึกษา
ได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ตัวแปรอิสระ (X)

ตัวแปรตาม (Y)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีความสัมพันธ์กัน

4.2 บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยทำการศึกษาภายในขอบเขตดังนี้

5.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้คือ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 100 คน เป็นเพศชาย จำนวน 39 คน และเพศหญิง จำนวน 61 คน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ทุกคน โดยวิธีสำมะโน (Census)

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Likert Scale

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Likert Scale

5.3 รูปแบบและวิธีการศึกษา

5.3.1 รูปแบบ การศึกษาเชิงสำรวจ

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม

5.3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้างนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One - Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

5.4 ระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินงาน

การศึกษาค้างนี้มีระยะเวลาทำการศึกษา 4 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2554 ถึงเดือนกันยายน 2554

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

6.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

6.3.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะที่มีการกระจายตัวของหน้าที่และภาระงานแต่ละด้านเท่าๆ กัน

6.3.2 ความมีอัตลักษณ์ของงาน หมายถึง ลักษณะงาน กิจกรรม โครงการ และลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์ของงานที่ปฏิบัติ

6.3.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณค่าของงานที่ควรกำหนดจดจำ

6.3.4 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์ได้ด้วยตนเอง

6.3.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานการณ์ที่บุคลากรสามารถรับรู้ถึงผลการประเมินหรือผลการปฏิบัติงานของตนเองจากผู้บังคับบัญชา

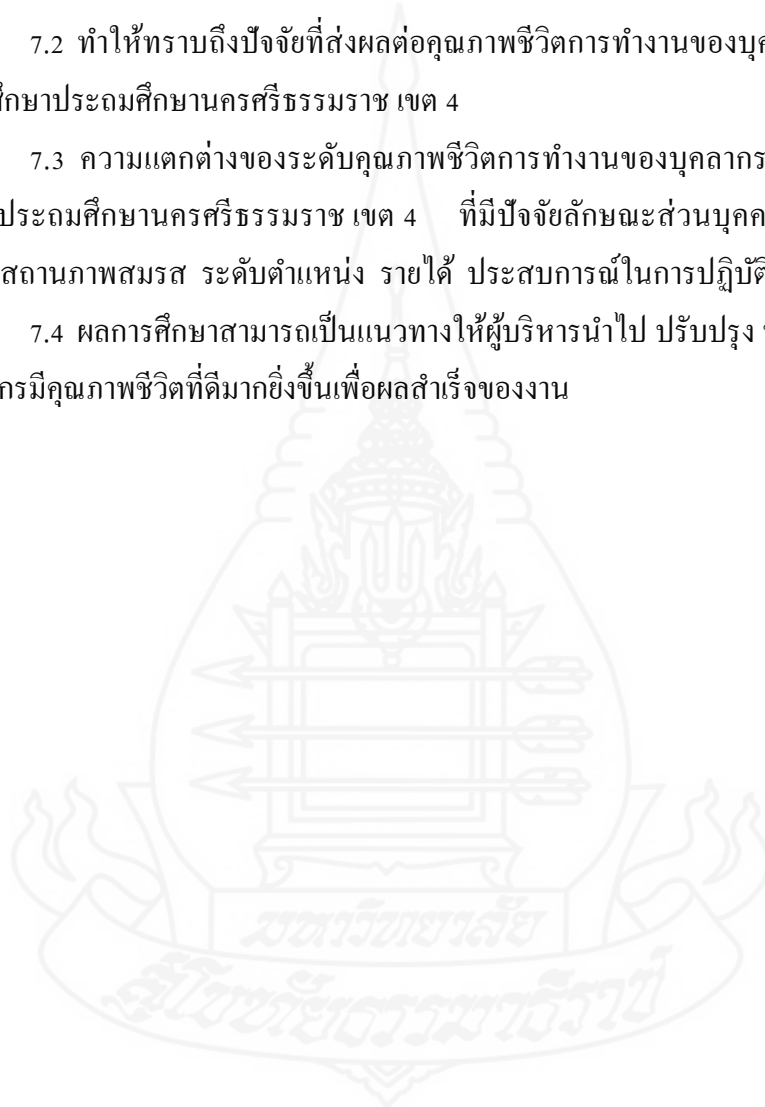
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 4

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 4

7.3 ความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

7.4 ผลการศึกษาสามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไป ปรับปรุง พัฒนาให้การทำงานของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้นเพื่อผลสำเร็จของงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบหรือสิ่งบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

1. ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตั้งอยู่เลขที่ 160/4 หมู่ที่ 1 ตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160 โทรศัพท์ 0 7552 1097, 0 7552 1298, 0 7552 2420 โทรสาร 075-521298 ต่อ 8 เว็บไซต์ <http://www.pnst4.go.th> E-mail: pnst4@pnst4.go.th เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอขนอม อำเภอลิขิต อำเภอท่าศาลา อำเภอพรหมคีรี และอำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 145 โรง สังกัดเอกชน 25 โรง รวมทั้งสิ้น 170 โรงเรียน

2. ข้อมูลบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช

เขต 4

บุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 4 ประกอบด้วย 7 กลุ่มงาน 1 หน่วย

ผู้บริหาร	14	คน	ชาย	14	คน	หญิง	-	คน
กลุ่มนโยบายและแผน	10	คน	ชาย	1	คน	หญิง	9	คน
กลุ่มอำนวยการ	10	คน	ชาย	2	คน	หญิง	8	คน
กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	7	คน	ชาย	-	คน	หญิง	7	คน
กลุ่มบริหารงานบุคคล	10	คน	ชาย	2	คน	หญิง	8	คน
กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล	21	คน	ชาย	11	คน	หญิง	10	คน
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	8	คน	ชาย	1	คน	หญิง	7	คน
กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	3	คน	ชาย	-	คน	หญิง	3	คน
หน่วยตรวจสอบภายใน	3	คน	ชาย	-	คน	หญิง	3	คน
ลูกจ้างประจำ	5	คน	ชาย	4	คน	หญิง	1	คน
ลูกจ้างชั่วคราว	6	คน	ชาย	2	คน	หญิง	4	คน
ครูช่วยราชการ	3	คน	ชาย	2	คน	หญิง	1	คน
รวม	100	คน	ชาย	39	คน	หญิง	61	คน

3. ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 4 มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบตามกรอบงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ประการ คือ

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นได้ทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุไว้เป็นหน้าที่ของหน่วยงาน โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) มุ่งสู่มาตรฐาน บริการจับใจ ก้าวไกลสู่สากล

พันธกิจ (Mission)

- 1) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคน
- 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
- 3) ยกระดับครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
- 5) พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรมตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล

เป้าประสงค์ (Goal)

- 1) ประชากรวัยเรียนทุกคน ทั้งเด็กปกติ เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และเด็กที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาส่งเสริมเต็มศักยภาพ
- 2) ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างมีคุณภาพ อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
- 3) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมเต็มตามศักยภาพ
- 4) ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- 5) ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ และมีการพัฒนาความรู้ ความคิด วิจัย ญาณ รู้จักประมาณ มีเหตุผล
- 6) ผู้เรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทุกคน มีความรู้และมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- 7) ผู้เรียนมีความพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี
- 8) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 5 กลุ่มสาระหลักจากการประเมินระดับชาติเพิ่มขึ้น ร้อยละ 4
- 9) สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทย วิถีประชาธิปไตย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 10) สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานตามระบบประกันคุณภาพภายใน และผ่านเกณฑ์การประเมินการรับรองมาตรฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับดี
- 11) องค์กรคณะบุคคลตามกฎหมายมีความพร้อมและมีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกัน
- 12) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไปใช้เพื่อการบริหารจัดการการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 13) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
- 14) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการประกอบอาชีพ

15) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ระดมและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

16) ระบบการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

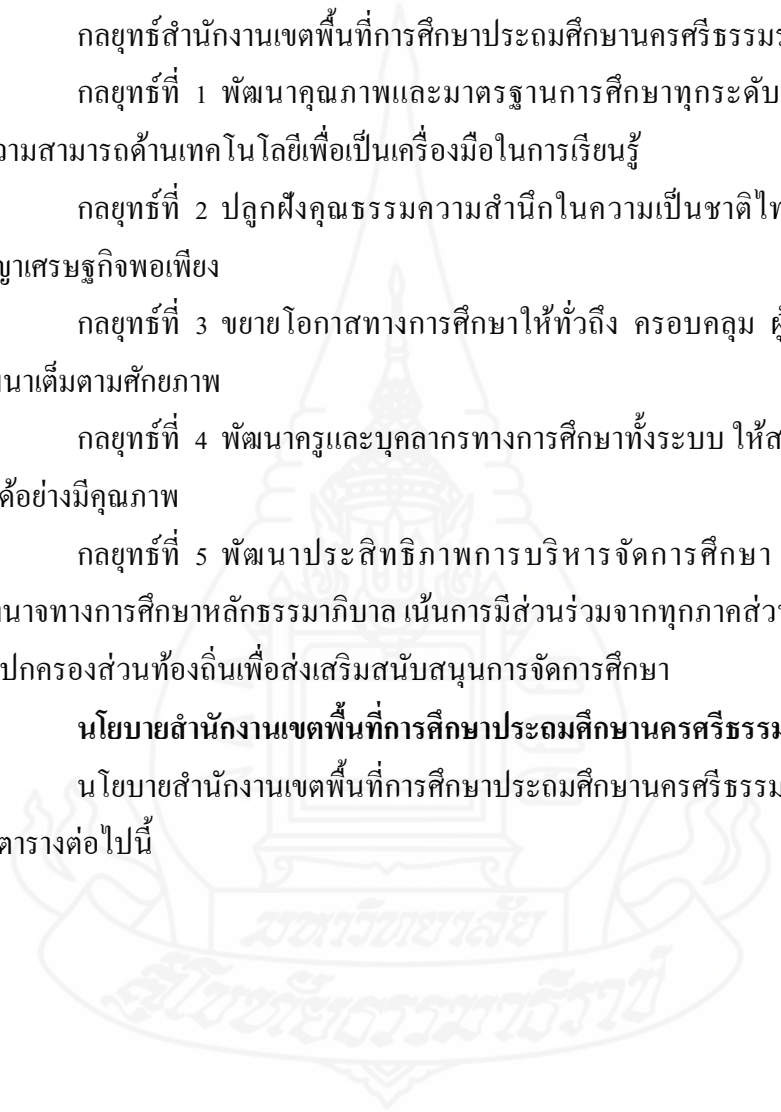
กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ปรากฏดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 2.1 แสดงนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

3 สโลแกน	5 กลยุทธ์	9 จุดเน้น
มุ่งสู่มาตรฐาน	1. ด้านผู้เรียน	1. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการแต่งกาย มีสัมมาคาราวะ พุดจาไพเราะ 2. อ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขเป็น - มีชิ้นงาน โครงการ อย่างน้อย 1 ชิ้น/ภาคเรียน - อ่านหนังสือนอกหลักสูตร อย่างน้อย 1 เล่ม/เดือน - ใช้ภาษาในการสื่อสารอย่างน้อย 2 ภาษา - ใช้ ICT ในการเรียนรู้ 3. ร่างกายสะอาด สุขภาพ สมบูรณ์แข็งแรง - เล่นกีฬาอย่างน้อย 1 ชนิดกีฬา - ร้องเพลงชาติไทย เพลงสรรเสริญพระบารมี เพลงสดุดีมหาราชา ได้ถูกต้อง ชัดเจน - ร้องเพลงไทย และเพลงสากล ได้อย่างละ 1 เพลง เป็นอย่างน้อย
	2. ด้านครู	4. ใช้ E-mail ในการสื่อสาร - วิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี - จัดการเรียนการสอนโดยใช้ ICT
	3. ด้านผู้บริหาร	5. โรงเรียนเป็นปัจจุบัน สะอาดร่มรื่นสวยงาม และห้องเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 6. ห้องสมุดมีชีวิต / 3 ดี 7. มีสื่อทันสมัยและเพียงพอ
	4. ด้านสังคมแห่งการเรียนรู้	8. หนึ่งโรงเรียน 5 ภาคีสันับสนุน
บริการจับใจ	แฝงอยู่ในทุกกลยุทธ์	แฝงอยู่ในทุกจุดเน้น
ก้าวไกลสู่สากล	5. ด้านความเป็นสากล	9. โรงเรียนเป็นคู่พัฒนา กับ โรงเรียนอื่นทั้งภายในและภายนอกจังหวัด

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4, 2554.

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ไว้หลายประเด็น ดังต่อไปนี้

สมยศ นาวิการ (2521) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานและสิ่งแวดล้อมของงานที่ผสมผสานลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์คือ

1) เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงาน ได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูง โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือหมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษย์สัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาอังกฤษใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่น ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization-ILO) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นเรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไขซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงาน และการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน หากจะว่าไปแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ ขึ้นพื้นฐานและนโยบายของบริษัท และยังแบ่งเป็นแบบทั่วไปและแบบเฉพาะเจาะจง คุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นพื้นฐานส่วนใหญ่จะอ้างอิงกับข้อบังคับทางกฎหมายที่สถานประกอบการพึงจัดให้พนักงาน เป็นต้นว่า มาตรการด้านความปลอดภัย ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าชดเชย การประกันสังคม ฯลฯ สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของบริษัทเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับ นอกเหนือจากที่กฎหมายระบุไว้ บริษัทโดยทั่วไปจะมีสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงาน เช่น โรงอาหาร เครื่องแบบ การประกันสุขภาพ เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ ในบางบริษัทจะมีเรื่องเฉพาะเจาะจงไปกว่านั้นเป็นต้นว่าการประกันความมั่นคงในงาน เงินบำนาญ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตัวเอง การฝึกอบรม หรือกิจกรรมทางด้านกีฬา ฯลฯ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนหนึ่งของนโยบายบริษัทจึงแตกต่างกันไปในแต่ละบริษัท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบริษัทและความจริงใจของผู้บริหารที่ต้องการตอบแทนพนักงานในรูปแบบต่างๆ

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2535) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมีมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

พนิดา งามนิยม (2545) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยวัดได้จากความรู้สึกด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตย

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545) ได้ให้ความหมายของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง รูปแบบความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

วอลตัน (Walton, 1973) ได้ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากความเป็นลักษณะของความเป็นบุคคล และสังคม ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันได้โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงอันตรายเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร (Social Integration) หมายถึงงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อส่วนรวม (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อชีวิตการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลในแต่ละยุคสมัย โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานต้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน และทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุข ตลอดจนผลผลิตของงานนั้นมีคุณค่าต่อส่วนรวม โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 8 ด้านคือ

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 4) โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎี น้อยวงศ์ (2541) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

- 1) ปัจจัยจูงใจ
- 2) ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศ และศักดิ์ศรี

5) นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรืออาจเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งขันกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและการทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

2.3 องค์ประกอบหรือสิ่งบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาถึงองค์ประกอบหรือสิ่งบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

Casio (2006) ได้กล่าวถึงสถานการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติว่า ในทางทฤษฎี คุณภาพชีวิตการทำงานจะเกี่ยวข้องกับการให้พนักงานมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับงานและการออกแบบสถานที่ทำงานของเขา ซึ่งพวกเขาต้องทำการผลิตหรือส่งมอบบริการอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ผู้จัดการต้องปฏิบัติต่อพนักงานอย่างสง่างาม จุดที่สำคัญคือ พนักงานและการจัดการดำเนินธุรกิจจะต้องดำเนินการไปด้วยกันสำหรับในทางปฏิบัติ องค์การที่จะสามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น ควรมีลักษณะของการทำงานเป็นทีม โครงสร้างองค์การควรแบนราบ และมีความสามารถในการทำงานได้ตามบทบาท ซึ่งล้วนแต่ต้องใช้พลังในการมีส่วนร่วม มีการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานและผู้จัดการอย่างเข้มข้น และมีการให้คุณค่าแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้เกี่ยวกับต้นทุน คุณภาพ รายได้ รายจ่าย และความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างเปิดเผยมากกว่าที่จะให้รับรู้เฉพาะงานในหน้าที่ที่กำหนด ซึ่งหมายความว่า พนักงานจะต้องเรียนรู้ที่จะคิดและปฏิบัติเช่นคนดำเนินธุรกิจ ผู้จัดการจะต้องเข้าใจบทบาทใหม่เกี่ยวกับ การเป็นผู้นำ การเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือ และการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ซึ่งในการที่ธุรกิจจะสามารถดำเนินการได้ดังที่กล่าวมานั้น มีความจำเป็นจะใช้อาศัยเวลาในการดำเนินการให้สิ่งเหล่านั้นกลมกลืนเข้าไปในธุรกิจหรือองค์การ

เสนาะ ดิยาวัว (2546) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารทำงานให้เกิดผลผลิตสูงนั้นเป็นการใช้ทรัพยากรวัตถุ แต่สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ดังนั้น งานที่เกิดผลการผลิตที่สูงจะต้องเป็นการปฏิบัติงานที่ทำให้คนงานเกิดความพอใจในงานด้วย เช่น พพอใจค่าจ้าง พพอใจสภาพการทำงาน พพอใจเพื่อนร่วมงาน หรือพอใจนโยบายขององค์กร เป็นต้น การวัดความพอใจในงานดังกล่าว เรียกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of Work Life) คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ทำไมคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญนั้น อาจกล่าวได้ว่า เพราะคนใช้เวลาหลายชั่วโมงในแต่ละวันหลายๆ เดือนในแต่ละปีหรือหลายๆ ปีตลอดชีวิตของคนในที่ทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าต้องใช้เวลาในการทำงาน 1 ใน 3 ของชีวิตหรือมากกว่านั้น สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน สิ่งที่พนักงานได้รับการปฏิบัติในที่ทำงานและวิธีที่ใช้ในการทำงานเหล่านั้นล้วนมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ของคนทุกคน คนที่อยู่ในองค์กรไม่ได้มีชีวิตด้วยการทำงานอย่างเดียว แต่มีกิจกรรมอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานอยู่ในองค์กรนั้นด้วย การปฏิบัติของผู้บริหารต่อพนักงานในองค์กรไม่ได้ส่งผลต่องานหรือการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ส่งผลไปถึงชีวิตส่วนตัว ชีวิตในครอบครัว และรูปแบบการดำเนินชีวิตอีกด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งหมายถึงทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้ค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น
- 2) การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย หรือที่เรียกว่า สภาพการทำงานที่ดีซึ่งหมายความถึงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 3) เมื่อทำงานไปนานๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากขึ้น และมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึงได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง และเมื่อทำนานๆ เข้าก็ฉลาดและเก่งกว่าเดิม
- 4) มีโอกาสก้าวหน้าในงานและมีความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนั้นๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น
- 5) งานที่ทำไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงไปในเรื่องส่วนตัวหรือกระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน
- 6) องค์กรหรือสถานที่ทำงานนั้นย่อมเป็นสังคมของคนที่ทำงานนั้นด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพอย่างเดียว ดังนั้น กิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย
- 7) มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนานๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กร จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึทางด้านดีต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 13 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ความมั่นคง
- 2) ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
- 4) งานที่น่าสนใจและท้าทาย
- 5) การมอบหมายงานหลายด้าน

- 6) การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
- 7) ความท้าทาย
- 8) ความรับผิดชอบ
- 9) โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
- 10) การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
- 11) อำนาจหน้าที่
- 12) การยกย่อง
- 13) งานที่ทำท่าย

Walton (อ้างถึงใน ศรีัญญา ชัยแสง, 2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงาน ประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงาน การเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

(1) ความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

(2) ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม (Safe and Healthy Working Conditions)

คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้อำนาจมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3) โอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพทางบุคคลนี้ ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

(1) ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมักน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมด้วยตนเอง

(2) ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

(3) ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

(4) ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงานผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้รู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติเป็นบางส่วนของงาน

(5) การวางแผนคือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4) โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continues Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับและทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

(1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

(2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

(3) โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิก ครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

(4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับ

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

(1) ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคลไม่ควรมีอคติหรือไม่คำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

(2) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

(3) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ การมีความรู้สึกว่าคุณคณาทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

(4) มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

(5) มีความรู้สึกว่าการทำงานที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

(6) มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6) สิทธิส่วนบุคคล (Employee Right) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

(1) ความสามารถเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(2) มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

(3) มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

(4) ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7) จังหวะชีวิต หรือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการดำเนินงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ

Huse and Cummings (1985, 198 – 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานและแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ เพื่อนร่วมงานภายในองค์กร และระหว่างองค์กร

2) สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงาน โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร โดยทุกคนมีความสามารถ มีตำแหน่งเท่าเทียมกัน เป็นสมาชิกขององค์กรเหมือนกันมีสิทธิที่จะเลื่อนขึ้นตำแหน่งเช่นกัน

5) ความมั่นคงในอาชีพ (Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในอาชีพ

6) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่มีผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยปราศจากอคติ

7) ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรมขณะปฏิบัติงาน

8) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

9) ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยทั่วไปผลประกอบการขององค์กรเกิดขึ้นจากผลจากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่ว่าจะเกิดจากทักษะในการทำงานของพนักงานสำหรับองค์กรที่ใช้กำลังงานจากบุคคลหรือจากการทำงานของเครื่องจักรก็เกิดภายใต้การควบคุมของพนักงาน ดังนั้นจะเห็นบุคลากรเป็นตัวจักรที่สำคัญของผลประกอบการที่เกิดขึ้น จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กล่าวไว้ดังนี้

Harper (อ้างถึงใน สุนทรีย์ จันทรเงิน, 2550) มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษาต่อเนื่อง ประสบการณ์ทำงาน การฝึกอบรม ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะสายงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ
- 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์กร และการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไป
- 3) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ

Werther and Davis (อ้างถึงใน สุนทรีย์ จันทรเงิน, 2550) เสนอแนวทางความคิดโดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 กลุ่ม

- 1) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล โดยพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการของบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน
- 2) ปัจจัยด้านองค์การ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันขององค์การ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ
- 3) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงานกิจกรรมการทำงาน
- 4) ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบาย การเมือง การศึกษา เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขันทางธุรกิจ

2.5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า มีผู้ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การ ดังนี้

Schuler, Beutell and Youngblood (1989) กล่าวโดยสรุปถึงประโยชน์คุณภาพชีวิตการทำงานว่า สามารถทำให้

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน
- 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น
- 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
- 7) ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนแปลงพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
- 9) ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Dessler (1991) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานเป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

Gordon (1991) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการตัดสินใจในปัญหาและสร้างโอกาสในที่ทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” ที่มีผลโดยตรงต่อคน บุคคลที่อยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน

Greenberg and Baron (1995) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่

1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและอัตราการเปลี่ยนแปลง

2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น การบรรลุเป้าหมาย ผลกำไร

การที่บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรโดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติการขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

Mondy and Noe (1996) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (บทคัดย่อ: 2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ โดยศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 358 คน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง และจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และอายุปฏิบัติงานด้านธนาคารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (บทคัดย่อ: 2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน โดยศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน จำนวน 114 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง รายได้ของข้าราชการเหล่านี้ไม่สูงนัก แต่ระดับการมีส่วนร่วมทางสังคมค่อนข้างสูง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชาอายุราชการ สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น กับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รัญญาณี บุญมา (บทคัดย่อ: 2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน พบว่า คุณภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (บทคัดย่อ: 2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัทเอเบิ้ล ทู จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานแจกใบปลิวมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้านคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และครอบครัวอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

ชิโนรส คงเอียด (บทคัดย่อ: 2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อิน โฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน สำหรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ส่วนค่านิยมโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ศนิชา ปุ่จ้อย (บทคัดย่อ: 2549) ได้ศึกษา คุณภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด โดยศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 235 คน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงของงานสูงสุด และรองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้าย และจากการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่เพศและระดับการศึกษาต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

อุบล อัมพันธ์ (บทคัดย่อ: 2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน ตามกลุ่มงาน จำนวน 155 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

ตามกลุ่มงาน โดยภาพรวม และด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และจากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตามกลุ่มงาน โดยภาพรวมและด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (บทคัดย่อ: 2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของธนาคารแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน

ลำจวน โล่ห์เพ็ชร (บทคัดย่อ: 2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และสำรวจปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานและแนวทางการแก้ไขที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพัสดุมีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 120 คน ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านสิทธิส่วนบุคคล สำหรับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในด้านพัสดุ และรายได้ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัญหา

และอุปสรรคการทำงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านกฎระเบียบ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในด้านกฎระเบียบมากที่สุด คือ กฎระเบียบ ด้านพัสดุมากเกินไป และมีระเบียบใหม่ออกมาเรื่อยๆ 2) ด้านบุคคล เช่น ขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ผู้สอน) และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ (ผู้ปฏิบัติ) ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ช่วยสนับสนุนในการทำงานไม่ทันสมัยเพื่อรองรับการใช้ระบบบัญชีสามมิติของมหาวิทยาลัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากร
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นการวิจัยแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดและแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดสำรวจความคิดเห็นบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 100 คน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 100 คน เป็นเพศชาย จำนวน 39 คน และเพศหญิง จำนวน 61 คน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ทุกคน โดยวิธีสำมะโน (Census)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) สำหรับบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากรซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีคำถาม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 50 ข้อ

ทั้งนี้ ข้อคำถามทั้งหมดใช้มาตราไลเกิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ เป็นมาตรวัด ประกอบด้วย ข้อความเชิงบวก โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2. ขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดที่จะศึกษาในครั้งนี้

2.2 ยกร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาและรายละเอียดที่กำหนดไว้ และตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

2.3 ตรวจสอบ และแนะนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์มากขึ้น

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแก้ไข ไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริงกับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.5 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 204 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ซึ่งเมื่อคำนวณตามสูตรดังกล่าว หากได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความสมบูรณ์ เที่ยงตรง เชื่อถือได้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ซึ่งจากผลการทดสอบได้ค่า Reliability Coefficients เท่ากับ .96 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 100 คน ที่ส่งคืนมาให้ผู้ศึกษาโดยตรง

2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ บริการค้นหาข้อมูลภายใต้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขออนุญาตหน่วยงานโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2.2 แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวนทั้งสิ้น 100 คน

2.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง หลังจากนั้นนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เมื่อผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด ตามที่กำหนด หมายเลขประจำแบบสอบถามแต่ละชุดไว้แล้ว มาบันทึกรายการคำตอบต่างๆ ลงในคู่มือลงรหัส แบบฟอร์มมาตรฐาน และทำการบันทึกข้อมูลแบบสอบถามที่เป็นรหัส แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา 2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำเสนอในรูปแบบต่างๆ โดยใช้สถิติดังนี้

1) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน/เดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยกำหนดเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย (Class Interval) โดยใช้สูตร อันตรภาคชั้นสำหรับแบบสอบถามแต่ละข้อจัดให้มีความผันแปรออกเป็น 5 ช่วง แต่ละช่วง กำหนดให้คะแนนในคำถามแต่ละข้อดังนี้ คะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 คะแนน และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 คะแนน โดยกำหนดให้แต่ละคะแนนมีความผันแปรเป็นช่วงๆ ละเท่าๆ กัน สามารถกำหนดช่วงห่าง ได้ดังสูตรต่อไปนี้

$$\text{สูตรอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการทดสอบสมมติฐาน และใช้สถิติ ดังนี้

1) ค่า t-test ใช้สำหรับการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร เพศ

2) ค่า F-test (One- Way ANOVA) ใช้สำหรับการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน/เดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3) การวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้วิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานในแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้นำมาหาไว้ที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ศึกษานำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา จากการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยผู้ศึกษาจะทำการจัดกลุ่มคำตอบที่ได้และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน/เดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของประชากรต่อตัวแปรอิสระ (ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของประชากรต่อตัวแปรตาม (คุณภาพชีวิตการทำงาน) ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่า t-test เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร เพศ

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่า F-test (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน/เดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้วิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประชากรแบ่งออกเป็น 7 ประเด็นประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน/เดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

(N = 100)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	39	39.0
หญิง	61	61.0
2. อายุ		
21 - 30 ปี	7	7.0
31 - 40 ปี	12	12.0
41 - 50 ปี	49	49.0
51 - 60 ปี	32	32.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่า ปวส. หรือเทียบเท่า	3	3.0
ปวส. หรือเทียบเท่า	2	2.0
ปริญญาตรี	48	48.0
สูงกว่าปริญญาตรี	47	47.0
4. สถานภาพสมรส		
โสด	18	18.0
สมรส	75	75.0
หย่าร้าง	4	4.3
หม้าย	3	3.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(N = 100)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหารการศึกษา	14	14.0
ศึกษานิเทศก์	21	21.0
บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)	51	51.0
ลูกจ้าง	11	11.0
อื่นๆ (ไปรตระบุ) ครูช่วยราชการ	3	3.0
6. รายได้ปัจจุบัน / เดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	6.0
10,000 - 20,000 บาท	14	14.0
20,001 – 30,000 บาท	36	36.0
30,001 บาท ขึ้นไป	44	44.0
7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	1	1.0
1 - 5 ปี	6	6.0
6 - 10 ปี	5	5.0
11 ปีขึ้นไป	88	88.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน (ร้อยละ 61) มีช่วงอายุที่มากที่สุด คือ ระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 49.0) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 48.0) สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 75 คน (ร้อยละ 75.0) มีตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) จำนวน 51 คน (ร้อยละ 51) ส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน (ร้อยละ 88.0)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของประชากรต่อตัวแปรอิสระ (ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ)
ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 4 ดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ต่อตัวแปรอิสระด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม และรายด้าน

(N = 100)

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ความหลากหลายของงาน	3.76	.749	มาก
2	ความมีอัตลักษณ์ของงาน	3.89	.796	มาก
3	ความสำคัญของงาน	4.32	.648	มากที่สุด
4	ความมีอิสระในการทำงาน	3.73	.745	มาก
5	การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	3.62	.797	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.86	.578	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ปัจจัยความมีอัตลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ตัวแปรความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และตัวแปรการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ต่อปัจจัยความหลากหลายของงาน

(N = 100)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความหลากหลายของงาน				
1	ลักษณะงานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันเสมอ	2.99	1.243	ปานกลาง
	ช่วยสร้างความท้าทาย ทำให้ไม่ซ้ำซากจำเจ			มาก
2	ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความหลากหลายทำให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.78	1.07	มาก
3	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้านทำให้มีการพัฒนาตนเอง	4.19	.961	มาก
4	การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานภายในองค์กรทำให้สามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3.93	.924	มาก
5	การได้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบทำให้งานไม่น่าเบื่อและจำเจ	3.99	.904	มาก
6	ความหลากหลายของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน	3.69	1.02	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.76	.749	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้านทำให้มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือ การได้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบทำให้งานไม่น่าเบื่อไม่จำเจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 และการปฏิบัติงาน การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานภายในองค์กรทำให้สามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ความมีอิทธิพลของงาน

(N = 100)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความมีอิทธิพลของงาน				
1	ลักษณะงานที่ทำกำหนดขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.09	0.922	มาก
2	งานที่ทำมีลักษณะเป็นระบบ สามารถกำหนดวิธีปฏิบัติที่แน่นอนได้	3.90	1.010	มาก
3	งานที่ได้รับมอบหมาย มักจะเป็นงานที่สามารถบริหารจัดการเวลาที่แน่นอนได้	3.64	1.115	มาก
4	ความมีเอกลักษณ์ของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน	3.92	0.860	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.89	.796	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ความมีอิทธิพลของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ทำกำหนดขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาคือ ความมีเอกลักษณ์ของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 และงานที่ทำมีลักษณะเป็นระบบ สามารถกำหนดวิธีปฏิบัติที่แน่นอนได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ความสำคัญของงาน (N = 100)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสำคัญของงาน				
1	งานที่ทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของตัวท่านและครอบครัว	4.50	.771	มากที่สุด
2	งานที่ทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับตัวท่านเอง	4.28	.922	มากที่สุด
3	งานที่ทำเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.25	.998	มากที่สุด
4	ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่หรืองานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข	4.35	.743	มากที่สุด
5	ความสำคัญของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน	4.24	.780	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.32	.648	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำคัญของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของตัวท่านและครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่หรืองานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 และงานที่ทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับตัวท่านเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ความมีอิสระในการทำงาน

(N = 100)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน				
1	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.83	.954	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	4.07	.912	มาก
3	ท่านสามารถใช้การตัดสินใจในงานที่ทำเมื่อเกิดภาวะวิกฤติได้	3.94	.886	มาก
4	ท่านสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานโดยไม่ต้องฟังความเห็นผู้บังคับบัญชา	3.04	1.09	ปานกลาง
5	ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน	3.77	.973	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.73	.745	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความมีอิสระในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้การตัดสินใจในงานที่ทำเมื่อเกิดภาวะวิกฤติได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 และการมีอิสระในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

(N = 100)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน				
1	ท่านสามารถรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง	3.60	1.128	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ท่านทราบทุกครั้งเมื่อมีการประเมิน	3.01	1.193	ปานกลาง
3	การรับรู้ผลการปฏิบัติงานช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น	3.97	.834	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบและหลักเกณฑ์พร้อมให้มีการตรวจสอบตลอดเวลา	3.60	1.005	มาก
5	การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน	3.92	.895	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.62	.797	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การรับรู้ผลการปฏิบัติงานช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมาคือ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัย ในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 และสามารถรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และหน่วยงานมีระบบและหลักเกณฑ์พร้อมให้มีการตรวจสอบตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของประชากรต่อตัวแปรตาม (คุณภาพชีวิตการทำงาน) ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายชื่อ

(N = 100)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.99	1.127	มาก
2.	เงินเดือนที่ได้รับมีส่วนทำให้ฐานะครอบครัวของท่านมีความมั่นคง	3.71	1.112	มาก
3.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	3.50	1.176	มาก
4.	เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในหน่วยงานอื่นๆ	3.46	1.176	มาก
5.	การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีความยุติธรรม	3.30	1.150	ปานกลาง
6.	สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอ	3.64	1.049	มาก
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
7.	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่น	3.95	.998	มาก
8.	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสมกับการใช้งาน	3.61	.993	มาก
9.	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	4.01	.785	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
10.	สถานที่ทำงานสะอาด มีความเป็นระเบียบ สะดวก ต่อการทำงาน	3.70	.870	มาก
11.	สถานที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี	3.35	.989	ปานกลาง
12.	สถานที่ทำงานมีการสร้างเสริมและส่งเสริมบรรยากาศ การทำงานเป็นทีม	3.54	.989	มาก
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน				
13.	การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงาน อย่างเต็มที่	3.83	.911	มาก
14.	หน่วยงานมีการจัดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม กับบุคลากร	3.49	.958	มาก
15.	การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น	3.36	.969	ปานกลาง
16.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.90	.859	มาก
17.	การมีความสามารถในการวางแผนงานและลงมือปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานทำให้มีความก้าวหน้า	3.83	.779	มาก
18.	หน่วยงานมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.94	1.023	มาก
19.	สายการบังคับบัญชา การรายงาน การขึ้นตรง มีความเหมาะสม	3.97	.948	มาก
โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล				
20.	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้รับ การฝึกอบรมและพัฒนา	3.82	.936	มาก
21.	การมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.79	.977	มาก
22.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	3.70	.969	มาก
23.	หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถ ค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.41	.975	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
24.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำงานด้วยตนเอง ทุกขั้นตอนจนกระทั่งงานสำเร็จ	3.99	.810	มาก
25.	การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความพยายาม มากขึ้นเสมอ	3.99	.798	มาก
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน				
26.	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี	3.90	.893	มาก
27.	การได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการปฏิบัติงาน จากผู้ร่วมงาน	3.86	.711	มาก
28.	การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน	3.97	.784	มาก
29.	การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ทำงานร่วมกัน	3.90	.810	มาก
30.	ในกรณีเร่งด่วนหรืองานสิ้นมือหรือขาดงาน สามารถ ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแบ่งเบาภาระได้	3.67	.948	มาก
31.	การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ในการทำงาน	3.81	.825	มาก
32.	การได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน จากผู้บังคับบัญชาขั้นต้น	3.70	.863	มาก
33.	เมื่อมีปัญหาในการทำงานบุคลากรทุกคนจะได้รับทราบ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น และร่วมกันปรึกษาหารือ แนวทางในการแก้ไข	3.50	1.00	มาก
34.	การได้รับความร่วมมือประสานงานกับกลุ่มงานอื่น ภายในสำนักงาน	3.66	.901	มาก
ประชาธิปไตยในองค์กร				
35.	ในหน่วยงานต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล	3.79	.935	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
36.	ในขณะที่ประชุมหรือทำงานร่วมกัน สมาชิกกลุ่ม ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.88	.879	มาก
37.	การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย การดำเนินงานของหน่วยงานโดยไม่ต้องเกรงกลัวว่า จะมีผลต่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.66	.924	มาก
38.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคหรือไม่เลือกปฏิบัติ ในการทำงาน	3.52	1.030	มาก
39.	การมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับ ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	3.37	.861	ปานกลาง
40.	บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็น บุคคลของผู้ร่วมงาน	3.71	.782	มาก
41.	การได้รับความเท่าเทียมกันกับบุคลากรท่านอื่นในการปฏิบัติ ในด้านต่างๆ เช่น การมอบหมายงาน กฎระเบียบ ความมั่นคง ในงานจากหน่วยงาน	3.70	.847	มาก
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว				
42.	ช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงาน ในแต่ละวันมีความสมดุล	3.59	1.016	มาก
43.	การสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา สำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม	3.68	.984	มาก
44.	การที่ไม่ต้องมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลางานประจำ	3.69	1.012	มาก
45.	หน่วยงานจัดให้มีวันลาหยุดพักผ่อนได้	4.27	.763	มากที่สุด
46.	ทำงานประจำอย่างมีความสุขและสนุกกับงานสม่ำเสมอ	3.94	.862	มาก
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
47.	หน่วยงานที่สังกัดสามารถทำประโยชน์แก่สังคม	4.17	.804	มาก
48.	การได้ให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานเมื่อ มีกิจกรรมต่างๆ กับชุมชนและสาธารณประโยชน์	3.95	.903	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
49.	หน่วยงานมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอก หรือชุมชน	3.91	.911	มาก
50.	งานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม	4.18	.757	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.74	.623	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 รายการ อยู่ในระดับมาก 44 รายการ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ หน่วยงานจัดให้มีวันลาหยุดพักผ่อนได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 และหน่วยงานที่สังกัดสามารถทำประโยชน์แก่สังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีความยุติธรรม สถานที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก และการมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่า t- test เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร เพศ

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่า F – test (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน/เดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้วิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

• การทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่า t- test เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร เพศ

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร เพศ

(N = 100)

เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig(2 tailed)
ชาย	3.655	.590	1.784	98	.078
หญิง	3.880	.655			

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า เพศหญิงกับเพศชายมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ไม่แตกต่างกัน

• การทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่า F – test (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน/เดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ปัจจุบัน/เดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(N = 100)

ตัวแปร		df	SS	MS	F	Sig(2 tailed)
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.361	1.120	3.072	.031*
	ภายในกลุ่ม	96	35.005	.365		
	รวม	99	38.366			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.262	.421	1.088	.358
	ภายในกลุ่ม	96	37.104	.386		
	รวม	99	38.366			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	3	.490	.163	.414	.743
	ภายในกลุ่ม	96	37.875	.395		
	รวม	99	38.366			
ตำแหน่งปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.864	.466	1.213	.310
	ภายในกลุ่ม	95	36.502	.384		
	รวม	99	38.366			
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	3	5.503	1.834	5.358	.002*
	ภายในกลุ่ม	96	32.863	.342		
	รวม	99	38.366			
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.873	.642	1.643	.185
	ภายในกลุ่ม	96	36.492	.380		
	รวม	99	38.366			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ช่วงอายุ และ รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

• การทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้วิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

(N = 100)

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	r	p - value	แปลผล
1 ความหลากหลายของงาน	.482	.000 **	มีความสัมพันธ์กัน
2 ความมีอัตลักษณ์ของงาน	.639	.000**	มีความสัมพันธ์กัน
3 ความสำคัญของงาน	.518	.000 **	มีความสัมพันธ์กัน
4 ความมีอิสระในการทำงาน	.557	.000**	มีความสัมพันธ์กัน
5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.627	.000**	มีความสัมพันธ์กัน
ค่าเฉลี่ยรวม	.723	.000**	มีความสัมพันธ์กัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่าเท่ากับ 0.482, 0.639, 0.518, 0.557 และ 0.627 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.1 หน่วยงานควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในเรื่องการพิจารณาให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมให้มีความเหมาะสมกับการะงานที่ปฏิบัติ

1.2 ต้องการให้มีการปรับเงินเดือนลูกจ้าง

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2.1 ควรจัดสรรเวลาให้บุคลากรได้จัดทำกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ

2.2 ควรมีเครื่องมือทำความสะอาดและดูแลสุขภาพของบุคลากร

2.3 สถานที่ทำงานมีที่จอดรถไม่เพียงพอ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

3.1 มีความก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างดี แต่ควรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามศักยภาพ

3.2 ควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการต่างๆ ให้ทุกคนได้รับรู้โดยทั่วกัน

4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล

หน่วยงานควรให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ควรมีการปรับปรุง พัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการร่วมกันทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น

6. ประชาธิปไตยในองค์กร

6.1 ทุกคนในองค์กรเคารพสิทธิของกันและกันเป็นอย่างดี แต่ควรเพิ่มโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น

6.2 ควรแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบ ตามความสามารถของบุคคลอย่างเสมอกัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ในบางช่วงเวลาภาระงานมีมากจึงทำให้ไม่มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะงานที่ทำให้เป็นการให้บริการทางด้านการศึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นอย่างมาก

9. ด้านอื่นๆ

ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเพิ่มแหล่งเรียนรู้ในสถานที่ทำงานให้มากขึ้น



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 และเพื่อประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามคือ บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากรซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีคำถาม 7 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 50 ข้อ และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งปรากฏผลดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาค้างนี้ สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.1 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1.1 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ในภาพรวมและรายด้านพบว่า บุคลากรในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยความสำคัญของงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยความมีอัตลักษณ์ของงาน ปัจจัยความหลากหลายของงาน ปัจจัยความมี อิสระในการทำงาน และปัจจัยการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถสรุปข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดในแต่ละ ด้านได้ดังนี้ ด้านปัจจัยความหลากหลายของงานคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและ ความสามารถหลายด้านทำให้มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยความมีอัตลักษณ์ของ งานคือ ลักษณะงานที่กำหนดขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ปัจจัย ความสำคัญของงาน งานที่ทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของตัวท่านและครอบครัว อยู่ในระดับ มากที่สุด ปัจจัยความมีอิสระในการทำงานคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ผลการ ปฏิบัติงานช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก

1.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในภาพรวมพบว่าบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ หน่วยงานจัดให้มี วันลาหยุดพักผ่อนได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ส่วนรวมและสังคม อยู่ในระดับมากและหน่วยงานที่สังกัดสามารถทำประโยชน์แก่สังคม อยู่ใน ระดับมาก ตามลำดับ

1.2 การทดสอบสมมติฐาน

1.2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า เพศหญิงกับเพศชายมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับช่วงอายุ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.2 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่าเท่ากับ 0.482, 0.639, 0.518, 0.557 และ 0.627 ตามลำดับ

1.3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

1.3.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- 1) หน่วยงานควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในเรื่องการพิจารณาให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ
- 2) ต้องการให้มีการปรับเงินเดือนลูกจ้าง

1.3.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

- 1) ควรจัดสรรเวลาให้บุคลากรได้จัดทำกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ
- 2) ควรมีเครื่องมือทำความสะอาดและดูแลสุขภาพของบุคลากร
- 3) สถานที่ทำงานมีที่จอดรถไม่เพียงพอ

1.3.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

- 1) มีความก้าวหน้าในงานที่ท่่าอย่างดี แต่ควรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามศักยภาพ
- 2) ควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการต่างๆ ให้ทุกคนได้รับรู้โดยทั่วกัน

1.3.4 โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล

หน่วยงานควรให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

1.3.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ควรมีการปรับปรุง พัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากขึ้น

1.3.6 ประชาธิปไตยในองค์กร

1) ทุกคนในองค์กรเคารพสิทธิของกันและกันเป็นอย่างดี แต่ควรเพิ่มโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น

2) ควรแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบ ตามความสามารถของบุคคลอย่างเสมอกัน

1.3.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ในบางช่วงเวลาภาระงานมีมากจึงทำให้ไม่มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว

1.3.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะงานที่ทำให้เป็นการให้บริการทางด้านการศึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นอย่างมาก

1.3.9 ด้านอื่นๆ

ควรส่งเสริม และสนับสนุน ให้มีการเพิ่มแหล่งเรียนรู้ในสถานที่ทำงานให้มากขึ้น

2. อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปัจจัยความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยความมีอัตลักษณ์ของงาน ปัจจัยความหลากหลายของงาน ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน และปัจจัยการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ให้การส่งเสริม และสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะเห็นได้จากบุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องเพิ่มแรงจูงใจ เพื่อรักษาข้าราชการให้อยู่กับหน่วยงานไม่โยกย้ายไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น ด้วยผลตอบแทนทางด้านเงินเดือน เงินรางวัล และสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลำจวน โล่ห์เพ็ชร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สสำรวจปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานและแนวทางการแก้ไขที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพัสดุมีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 120 คน ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงกับเพศชาย มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ศรีธรรมราช เขต 4 ไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการมอบหมายงานเป็นไปตามภารกิจของงานและตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิงหรือชาย ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร บุคลากรก็จะต้องปฏิบัติงานภายใต้งานนั้นๆ โดยไม่มีความแตกต่างกัน ขณะที่ช่วงอายุและรายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากว่าบุคลากร ที่มีความอาวุโส ย่อมจะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานยาวนานและมีเงินเดือนสูงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุน้อย มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่นาน และเงินเดือนน้อยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน

เป็นบุคลากรของธนาคารแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศนิษา บุญชัย (2549) ได้ศึกษา คุณภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 235 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่เพศและระดับการศึกษาต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 และหากหน่วยงานใดให้ความสำคัญต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติดังกล่าวแล้วจะส่งผลให้หน่วยงานนั้นมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (บทคัดย่อ: 2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิวของบริษัท เอเบิล ทู จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานแจกไบปลิวมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และครอบครัวยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1) ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคนเพื่อให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและงานก็เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยต้องคำนึงถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2) ผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยช่วงอายุ และรายได้ของบุคลากร ควรบริหารจัดการ ดูแลให้ทุกฝ่ายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เท่าเทียมกัน

3) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรแต่ละคนจะต้องได้รับ โอกาส ในการส่งเสริม และสนับสนุน ในเรื่องดังกล่าวอย่างเท่าเทียมกัน

4) ผู้บริหารควรรหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาตามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 (ตามสรุปผลการศึกษา ข้อที่ 1.3)

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้างต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

2) ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ต่อไป

บรรณานุกรม



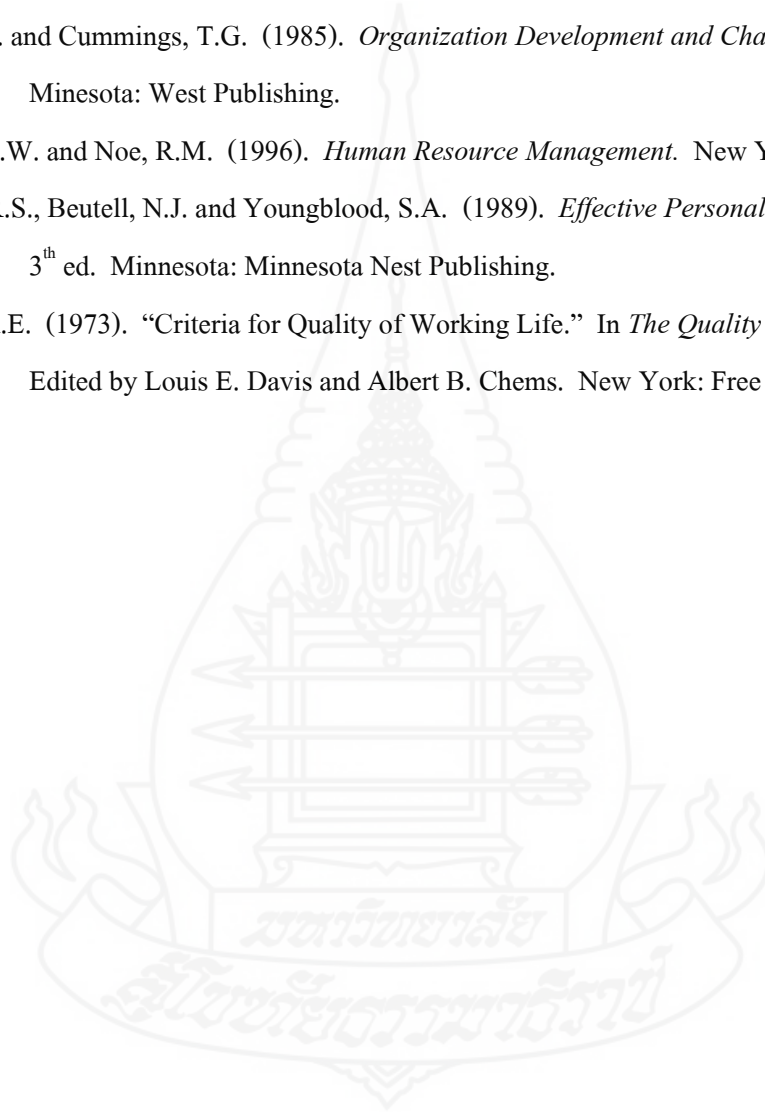
บรรณานุกรม

- จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอบีล ทุ จำกัด” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2535) *การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล* กรุงเทพมหานคร สายใจ
- ชินอรส คงเอียด (2549) “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- พนิดา งามนิยม (2545) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร”

สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- รัฐัญญาณี บุญมา (2548) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ลำจวน โล่ห์เพ็ชร (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศนิชา ปุจ้อย (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด” ภาคนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ศรัญญา ชัยแสง (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมยศ นาวิการ (2521) *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร ดวงกมล
- สมยศ นาวิการ (2533) *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* กรุงเทพมหานคร บรรณกิจเทรตดิ่ง
- สรรเสริญ เตชะบูรพา (2545) “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 (2554) *เอกสารสนทนทางการศึกษา* 29 สิงหาคม 2554
- สุนทรีย์ จันทร์เงิน (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด” ภาคนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- เสนาะ ดิยาว (2546) *หลักการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุบล อำพันธ์ (2549) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน” ภาคนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- Casio, W.F. (2006). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 7th ed. New York: McGraw-Hill.

- Dessler, G. (1991). *Personnel/Human Resource Management*. 4th ed. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.
- Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organization Behavior*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J. and R. Baron. (1995). *Behavior in Organization*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change*. 3th ed. Minnesota: West Publishing.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice-Hall.
- Schuler, R.S., Beutell, N.J. and Youngblood, S.A. (1989). *Effective Personal Management*. 3th ed. Minnesota: Minnesota Nest Publishing.
- Walton, R.E. (1973). "Criteria for Quality of Working Life." In *The Quality of Working Life*. Edited by Louis E. Davis and Albert B. Chems. New York: Free Press.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม**การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4****คำชี้แจง**

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. ขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบตามความเป็นจริงมากที่สุดและตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อส่งผลให้การศึกษาเชื่อถือได้และเป็นประโยชน์สูงสุด โดยผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ
3. การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้มุ่งศึกษาหรือเสนอผลการศึกษาเป็นรายบุคคล แต่เป็นการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่กระทบต่อการแสดงความคิดเห็นของท่านแต่อย่างใด
4. แบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา
การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความ และเติมข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

	สำหรับผู้ศึกษา
1. เพศ	
() 1. หญิง	<input type="checkbox"/>
() 2. ชาย	<input type="checkbox"/>
2. อายุ	
() 1. 21 - 30 ปี	<input type="checkbox"/>
() 2. 31 - 40 ปี	<input type="checkbox"/>
() 3. 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/>
() 4. 51 - 60 ปี	<input type="checkbox"/>
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	
() 1. ต่ำกว่า ปวส. หรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/>
() 2. ปวส. หรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/>
() 3. ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/>
() 4. สูงกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/>
4. สถานภาพสมรส	
() 1. โสด	<input type="checkbox"/>
() 2. สมรส	<input type="checkbox"/>
() 3. หย่าร้าง	<input type="checkbox"/>
() 4. หม้าย	<input type="checkbox"/>
5. ตำแหน่งปัจจุบัน	
() 1. ผู้บริหารการศึกษา	<input type="checkbox"/>
() 2. ศึกษานิเทศก์	<input type="checkbox"/>
() 3. บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)	<input type="checkbox"/>
() 4. ลูกจ้าง	<input type="checkbox"/>
() 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	<input type="checkbox"/>
6. รายได้ปัจจุบัน/เดือน	
() 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/>
() 2. 10,000 - 20,000 บาท	<input type="checkbox"/>
() 3. 20,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/>
() 4. 30,001 บาท ขึ้นไป	<input type="checkbox"/>
7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)	
() 1. น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/>
() 2. 1 - 5 ปี	<input type="checkbox"/>
() 3. 6 - 10 ปี	<input type="checkbox"/>
() 4. 11 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านแต่ละข้อความในช่องลักษณะงานและตอบตามความเป็นจริง โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีระดับคะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ตัวอย่าง

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	1	2	3	4	5	
ความหลากหลายของงาน						
งานที่ทำให้มีความหลากหลายน่าสนใจ					✓	<input type="checkbox"/>
การได้หมุนเวียนปฏิบัติหน้าที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน					✓	<input type="checkbox"/>

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	1	2	3	4	5	
ความหลากหลายของงาน						
1. ลักษณะงานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนหมุนเวียนงานกัน เสมอ ช่วยสร้างความท้าทาย ทำให้ไม่ซ้ำซากจำเจ						<input type="checkbox"/>
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความหลากหลายทำให้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
3. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถ หลายด้านทำให้มีการพัฒนาตนเอง						<input type="checkbox"/>
4. การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานภายในองค์กร ทำให้สามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น						<input type="checkbox"/>
5. การได้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ทำให้งานไม่น่าเบื่อและจำเจ						<input type="checkbox"/>
6. ความหลากหลายของงานเป็นปัจจัยในการกำหนด คุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
ความมีอัตลักษณ์ของงาน						
7. ลักษณะงานที่ทำกำหนดขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
8. งานที่ทำมีลักษณะเป็นระบบ สามารถกำหนด วิธีปฏิบัติที่แน่นอนได้						<input type="checkbox"/>
9. งานที่ได้รับมอบหมาย มักจะเป็นงานที่สามารถ บริหารจัดการเวลาที่แน่นอนได้						<input type="checkbox"/>
10. ความมีเอกลักษณ์ของงานเป็นปัจจัยในการ กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
ความสำคัญของงาน						
11. งานที่ทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของตัวท่าน และครอบครัว						<input type="checkbox"/>
12. งานที่ทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับตัวท่านเอง						<input type="checkbox"/>

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	1	2	3	4	5	
13. งานที่ทำเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						<input type="checkbox"/>
14. ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่หรืองานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข						<input type="checkbox"/>
15. ความสำคัญของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
ความมีอิสระในการทำงาน						
16. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
17. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
18. ท่านสามารถใช้การตัดสินใจในงานที่ทำเมื่อเกิดภาวะวิกฤติได้						<input type="checkbox"/>
19. ท่านสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานโดยไม่ต้องฟังความเห็นผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>
20. ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน						
21. ท่านสามารถรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง						<input type="checkbox"/>
22. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ท่านทราบทุกครั้งเมื่อมีการประเมิน						<input type="checkbox"/>
23. การรับรู้ผลการปฏิบัติงานช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น						<input type="checkbox"/>
24. หน่วยงานของท่านมีระบบและหลักเกณฑ์พร้อมให้มีการตรวจสอบตลอดเวลา						<input type="checkbox"/>

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	1	2	3	4	5	
25. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

คำชี้แจง: โปรดอ่านแต่ละข้อความในช่องคุณภาพชีวิตการทำงานและตอบตามความเป็นจริง โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีระดับคะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึงเห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึงเห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด

ตัวอย่าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	1	2	3	4	5	
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
เงินเดือนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน				✓		<input type="checkbox"/>
การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีความยุติธรรม					✓	<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	1	2	3	4	5	
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
2. เงินเดือนที่ได้รับมีส่วนทำให้ฐานะครอบครัวของท่านมีความมั่นคง						<input type="checkbox"/>
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ						<input type="checkbox"/>
4. เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในหน่วยงานอื่นๆ						<input type="checkbox"/>
5. การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีมีความยุติธรรม						<input type="checkbox"/>
6. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอ						<input type="checkbox"/>
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
7. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่น						<input type="checkbox"/>
8. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสมกับการใช้งาน						<input type="checkbox"/>
9. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
10. สถานที่ทำงานสะอาด มีความเป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน						<input type="checkbox"/>
11. สถานที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี						<input type="checkbox"/>
12. สถานที่ทำงานมีการสร้างเสริมและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	1	2	3	4	5	
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
13. การมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
14. หน่วยงานมีการจัดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคลากร						<input type="checkbox"/>
15. การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น						<input type="checkbox"/>
16. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
17. การมีความสามารถในการวางแผนงานและลงมือปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานทำให้มีความก้าวหน้า						<input type="checkbox"/>
18. หน่วยงานมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
19. สายการบังคับบัญชา การรายงาน การขึ้นตรง มีความเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล						
20. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา						<input type="checkbox"/>
21. การมีโอกาได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่						<input type="checkbox"/>
22. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/>
23. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก						<input type="checkbox"/>
24. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำงานด้วยตนเอง ทุกขั้นตอนจนกระทั่งงานสำเร็จ						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	1	2	3	4	5	
25. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความพยายามมากขึ้นเสมอ						<input type="checkbox"/>
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
26. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
27. การได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/>
28. การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
29. การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน						<input type="checkbox"/>
30. ในกรณีเร่งด่วนหรืองานสิ้นมือหรือขาดงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแบ่งเบาภาระได้						<input type="checkbox"/>
31. การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
32. การได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น						<input type="checkbox"/>
33. เมื่อมีปัญหาในการทำงานบุคลากรทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น และร่วมกันปรึกษาหารือแนวทางในการแก้ไข						<input type="checkbox"/>
34. การได้รับความร่วมมือประสานงานกับกลุ่มงานอื่นภายในสำนักงาน						<input type="checkbox"/>
ประชาธิปไตยในองค์กร						
35. ในหน่วยงานต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล						<input type="checkbox"/>
36. ในขณะที่ประชุมหรือทำงานร่วมกัน สมาชิกกลุ่ม						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	1	2	3	4	5	
ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						
37. การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานโดยไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะมีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน						<input type="checkbox"/>
38. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคหรือไม่เลือกปฏิบัติ ในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
39. การมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/>
40. บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/>
41. การได้รับความเท่าเทียมกันกับบุคลากรท่านอื่นในการปฏิบัติในด้านต่างๆ เช่น การมอบหมายงาน ภาระเบี่ยง ความมั่นคงในงานจาก หน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
42. ช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวันมีความสมดุล						<input type="checkbox"/>
43. การสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
44. การที่ไม่ต้องมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลางานประจำ						<input type="checkbox"/>
45. หน่วยงานจัดให้มีวันลาหยุดพักผ่อนได้						<input type="checkbox"/>
46. ทำงานประจำอย่างมีความสุขและสนุกกับงานสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
47. หน่วยงานที่สังกัดสามารถทำประโยชน์แก่สังคม						<input type="checkbox"/>
48. การได้ให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานเมื่อมีกิจกรรมต่างๆ กับชุมชนและสาธารณประโยชน์						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	1	2	3	4	5	
49. หน่วยงานมีการประสานความร่วมมือกับ บุคคลภายนอกหรือชุมชน						<input type="checkbox"/>
50. งานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และสังคม						<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

4.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....

.....

.....

4.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

.....

4.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

.....

.....

.....

4.4 โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล

.....

.....

.....

4.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

4.6 ประชาธิปไตยในองค์กร

.....

.....

.....

4.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

4.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....

.....

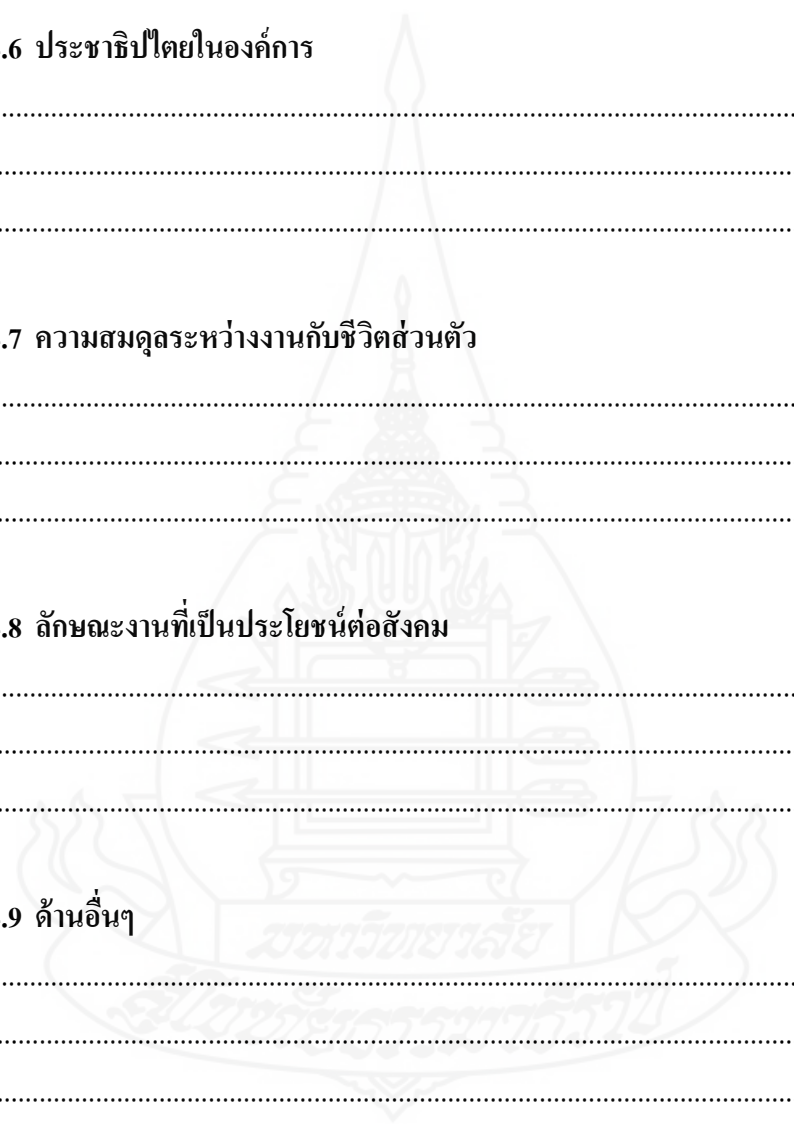
.....

4.9 ด้านอื่นๆ

.....

.....

.....



ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางน้อย ไทยราช
วัน เดือน ปีเกิด	16 กรกฎาคม 2504
สถานที่เกิด	อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2533
สถานที่ติดต่อ	5/24 หมู่ที่ 3 ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่ทำงาน	กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 160/4 หมู่ที่ 1 ตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ

