

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่าย
นครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



นางสาวรวงคณา ดำริห์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Guidelines for Development Work Life Quality of Teachers in Nakhon
Rangsit Network Group under Pathum Thani Primary Educational
Service Area Office 2



Miss. WARANGKANA DUMRI

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อและนามสกุล	นางสาววรางคณา ดำริห์
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณพ จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว่าอิสระ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่ม
 เครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 ผู้ศึกษา นางสาววรางคณา คำริห์ รหัสนักศึกษ 2612300307
 ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่ม
 เครือข่ายนครรังสิต และ (2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่ม
 เครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 161 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และ
 มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์และมีความสามารถ
 เป็นที่ยอมรับด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตร
 ประมาณค่า เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีค่าความเที่ยง .98 และแบบสัมภาษณ์
 แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
 ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต ทั้ง
 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน
 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบริหารงานโดยยึดหลัก
 นิติธรรม ด้านการเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความ
 เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการให้สิ่งตอบ
 แทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ และ (2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า
 ผู้บริหารสถานศึกษาควร (2.1) สนับสนุนการสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ ให้เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลการพัฒนาผู้เรียน
 และพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ในแต่ละรอบ (2.2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับระบบงาน ใช้เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์
 สำหรับการเรียนการสอน (2.3) พัฒนาสถานศึกษาให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ (2.4) พัฒนาครูให้มี
 และใช้ความรู้ด้านจิตวิทยาสำหรับเด็ก เพื่อเป็นที่พึ่งของนักเรียนยุคใหม่ (2.5) สนับสนุนให้ครูพัฒนาผลงาน และนำ
 ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (2.6) มุ่งเน้นให้ครู
 จัดลำดับความสำคัญของงานกับชีวิตส่วนตัว ทำให้สามารถบริหารเวลาได้ตามความต้องการ และ (2.7) เปิดโอกาสให้
 ชุมชนรับรู้ผลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของสถานศึกษา

คำสำคัญ แนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน ครู ประถมศึกษา

Independent Study title: “Guidelines for Development Work Life Quality of Teachers in Nakhon Rangsit Network Group under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2”

Author: “Miss. WARANGKANA DUMRI”; ID: “2612300307”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Annop Jeenawathana; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the level of work life quality of teachers in Nakhon Rangsit Network Group; and (2) guidelines for development work life quality of teachers in Nakhon Rangsit Network Group under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2.

The research sample consisted of 161 teachers in Nakhon Rangsit Network Group under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, determined based on the Krejcie and Morgan’s Sample Size Table and obtained by stratified random sampling. The key research informants were five educational personnel including the associate director of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, school administrators, and assistant of school administrators, who had experiences and administrative competencies. The employed research instruments were a rating scale questionnaire on developing work life quality of teacher, with reliability coefficient of .98, and a structured interview form concerning guidelines for developing work life quality of teacher. Research data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings showed that (1) both the overall and specific aspects of work life quality of teachers in Nakhon Rangsit Network Group were rated at the high level; the specific aspects of work life quality could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: that of the progress and stability; that of the opportunity for development of self-capability; that of the administration based on the legal principles; that of being a society of work collaboration; that of the safety environment with health promotion; that of the involvement and the benefits to the society; that of the balance between work life and personal life; and that of the providing adequate and fair compensation, respectively; (2) the guidelines for developing work life quality of the teachers, it was found that the school administrators should: (2.1) support the creation of online platforms to be a source of information on student development, and development of learning management in order to verify quality of work performance for evaluation of the results of salary promotions in each round; (2.2) develop the digital technology system to be suitable for work system to be used as a device or equipment for instruction; (2.3) develop the school to be safe and conducive place to various activities; (2.4) develop teachers to have and use knowledge on psychology for children to be the mentor of students in the new era; (2.5) support teachers to develop academic works that come from creative thinking and publish through social media channels; (2.6) focus on teachers prioritizing work and personal life so as to manage their time to according to their needs; and (2.7) give the community an opportunity to recognize the results of work within the schools through the schools’ social media.

Keywords : Guidelines for development, Work life quality, Teacher, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร. มนพันธ์ ชาญศิลป์ ที่ให้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี ที่ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนรองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุษัดีพงษ์ ลิ้มปิยะธูธร รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ ดร.จิตติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์ อาจารย์ ร.อ.หญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลา ที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้ ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวดำริห์ ที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณดี ในครั้งนี้แต่คุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

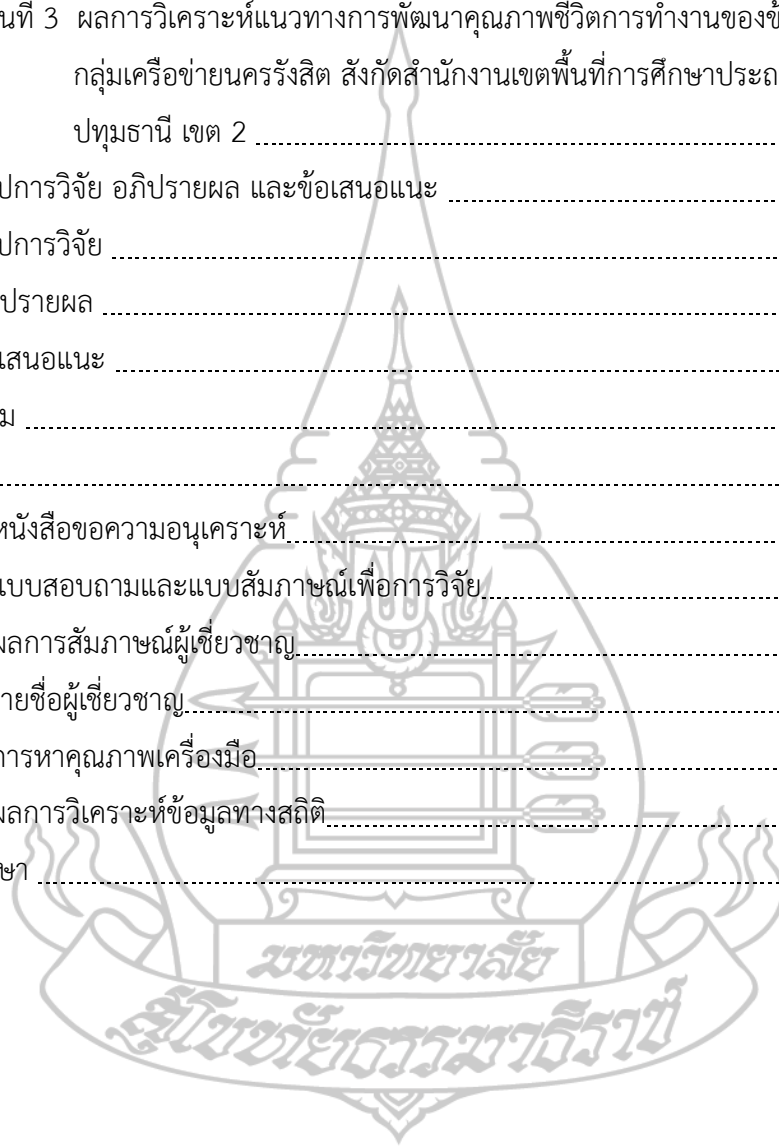
นางสาวรวงคนา ดำริห์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	9
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่าย นครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ...	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2	69
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สรุปการวิจัย	74
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	96
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	97
ข แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	115
ค ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	122
ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	130
จ การหาคุณภาพเครื่องมือ	133
ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	139
ประวัติผู้ศึกษา	141



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปการศึกษา 2566	52
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับ การศึกษา	59
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม	60
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	61
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	62
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	63
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง	64
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน	65
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและสวนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	67
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและสวนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม	68



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 มุมมอง 4 มิติ.....	14
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	43



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550, น.1) ชี้ให้เห็นว่าความสำคัญของกระบวนการศึกษาที่ตื้นนั้นควรต้องมีการปฏิรูประบบอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องและเท่าทันการพัฒนาประเทศ การปฏิรูประบบการศึกษาของไทยอย่างเป็นระบบนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการจัดการศึกษา การบริหารจัดการการศึกษา การบริหารจัดการการกำกับดูแลครูและการประกันคุณภาพการศึกษา ภารกิจดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ตุนสุรณ คุ่มสุข 2564: 2) ที่กล่าวถึงสถานศึกษาซึ่งเป็นสถานที่วางรากฐานที่สำคัญทางการศึกษาไว้ว่า เป็นองค์กรสำคัญต่อการสร้างสรรคความเป็นมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาให้บังเกิดขึ้น ด้วยความร่วมแรงร่วมใจจากทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งคุณภาพของสถานศึกษานั้น ต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรของสถานศึกษาในสถานศึกษาทั้งครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนจะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพของตน ให้มีความพร้อมที่จะใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพศิษย์ คุณภาพนักเรียน หรือคุณภาพของสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการวางรากฐานการศึกษาให้มั่นคง หน่วยงานการศึกษาจึงควรสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เตรียมพร้อมบุคลากรให้มีคุณภาพ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกไปจนถึงกระบวนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาครูซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษา สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง คือ ต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของครู และผสมผสานความต้องการนั้น ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างเต็ม

ศักยภาพนั้น สิ่งที่สถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครู (เชษฐา ไชยเดช 2550, น.3-4)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นการพัฒนาการทำงานโดยเน้น
ลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่ให้สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการ
ดำรงชีวิตของมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน
เนื่องจากสภาพปัจจุบัน ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและ
วัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนไทยต้องเปลี่ยนไป ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทำให้การ
ดำรงชีวิตของบุคคลได้รับผลกระทบด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น การปรับปรุงและพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญ
เป็นอย่างยิ่งในองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่
กำหนดไว้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของบุคลากรหากบุคลากรมีคุณภาพการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อ
การปฏิบัติงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหาก
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการ
ทำงาน ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ (พรสุดา
ไชยเทพา 2557, น.3) ดังนั้น ครูควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เป็นครูที่มี
คุณภาพ มีความพร้อมและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้
ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพราะคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

ครูคุณภาพจะเป็นผู้ขับเคลื่อนการจัดการการศึกษาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นตัวแปร
สำคัญในการจัดการศึกษา การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจึงจำเป็นจะต้องมีนโยบาย เพื่อส่งเสริมให้มี
การกระจายบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการด้าน
การศึกษา โดยมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรครูมีการกระจายตัวอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้ง
มาตรการที่เป็นตัวเงิน ผลตอบแทนที่ได้รับให้สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู
และบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งให้มีระบบประกัน
และรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูและสถาบันผลิตครู การส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการ
บ้านพักครูให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพที่ชัดเจน
เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาครู สร้างระบบความรับผิดชอบ (Accountability) ของการจัดการศึกษา
โดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาประกอบการประเมินผล การปฏิบัติการของครูและโรงเรียนมีการ
ปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นการส่งเสริมสมรรถนะและจิตวิญญาณความเป็นครู ครูที่สามารถจัด
การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในอาชีพ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทั้งทางตรง
และทางอ้อมเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (เขมินท์ อุ่นศิริ, 2562, น.13) แต่ปัจจุบันมีองค์ประกอบหลาย

ประการที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครู ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นมุมมองของบุคคลภายนอกที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพครูจากข่าวสารที่ได้รับผ่านสื่อสังคมออนไลน์ จึงทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูบางส่วนสอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถในสาขาวิชาของตนเอง อัตราค่าจ้างครูที่ขาดแคลน ครูรับการประเมินที่หลากหลายทำให้มีการเตรียมการสอนน้อย สวัสดิการและรายได้ครูไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านอากาศที่เป็นมลพิษ ด้านโรคระบาด ด้านความปลอดภัยในการเดินทาง และด้านภาระงานที่รับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูทั้งสิ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และให้มีการบริหารงานที่มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนี้ 1. ด้านวางแผนอัตราค่าจ้าง 2. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร 4. ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ 5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต 6. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 8. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2566, น. 1-3) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ประกาศจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแบบยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาในการบริการการศึกษาร่วมกันให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยแบ่งเป็น 8 กลุ่มเครือข่าย ดังนี้ กลุ่มเครือข่ายพลังครูพัฒนา กลุ่มเครือข่ายบูรพาพัฒน์ กลุ่มเครือข่ายนวัตพัฒนา กลุ่มเครือข่ายศาลารัตน์ กลุ่มเครือข่ายบึงส้มพันธ์ กลุ่มเครือข่ายไตรรัตน์ส้มพันธ์ กลุ่มเครือข่ายนครธัญญา และกลุ่ม เครือข่าย นครรังสิต

จากการศึกษาการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report) ของแต่ละโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า มีจุด

ที่ควรพัฒนาร่วมกันคือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การปรับปรุงอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพครูด้านเทคโนโลยีเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาทางการศึกษา และเมื่อพิจารณาถึงลงไป พบว่า จุดที่ควรพัฒนาต่างก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้งสิ้น เช่น ด้วยจำนวนครูที่มีจำกัด ครูไม่ได้สอนตามความถนัดทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ งบประมาณที่มีจำกัดทำให้ไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยียังไม่ครอบคลุมทั้งหมด ทำให้ครูไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้หลากหลาย เป็นต้น สอดคล้องกับวิจัยของ (นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ 2555: 69) ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพในการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี พบว่าโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต รองลงมาตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 8 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด และควรมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอย่างไรบ้าง เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการแนะนำผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา สามารถนำแนวทางมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไปได้ในอนาคต

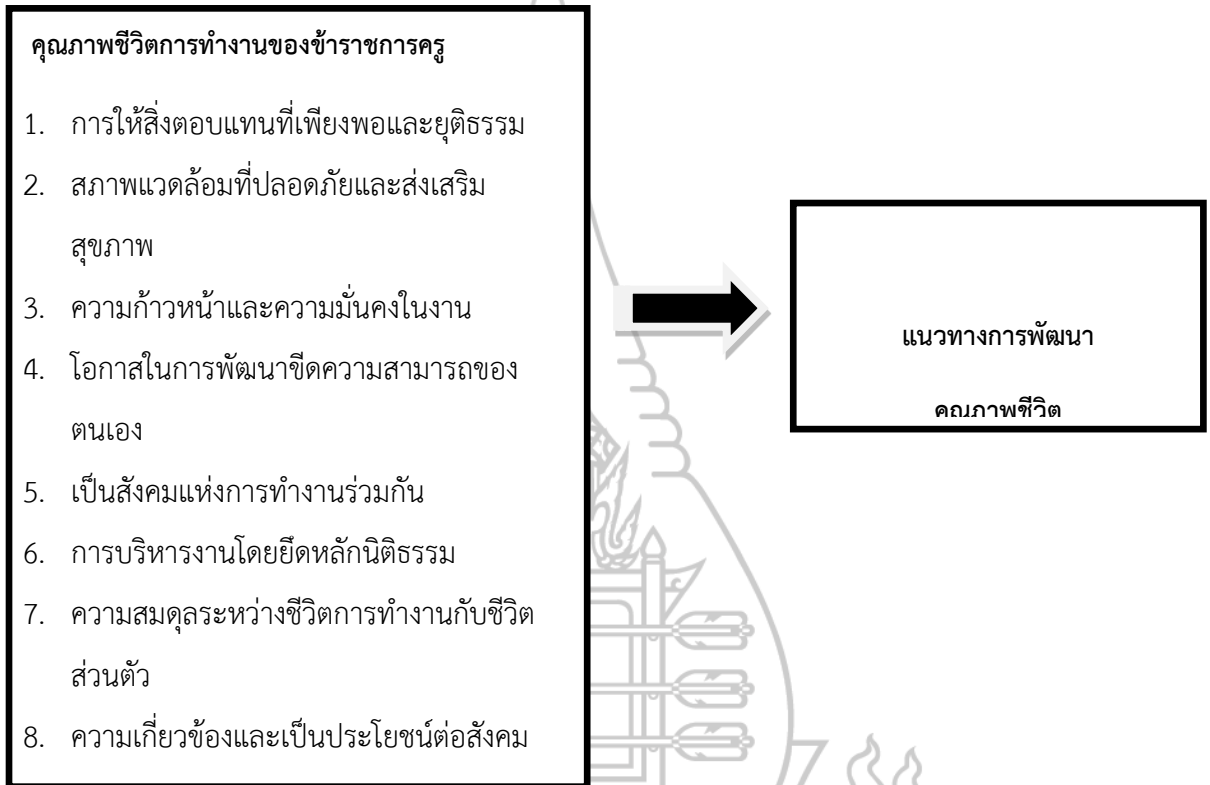
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับจากแนวคิดของ Richard E. Walton (Walton, 1973, p.12-16) มีรายละเอียดกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีการศึกษาแนวคิดของ Richard E. Walton (Walton, 1973, p.12-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ 1. การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

5. เป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน 6. การบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.2 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 276 คน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพหรือสิ่งจูงใจในการดำเนินชีวิตด้านการการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของครู ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกรับรู้ของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต ทั้งในการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน การบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี การทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นข้าราชการครูที่ทำงานได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน

5.2 การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ครูได้รับรายได้ประจำจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ครูได้รับผิดชอบ เพียงพอกับรายจ่ายรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงการได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานแก่ครูผู้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งเป็นไปอย่างเหมาะสมภาค และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

5.3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก เครื่องมืออุปกรณ์เครื่องมืออย่างเพียงพอ และมีความเหมาะสมกับงาน ขั้นตอนในการทำงานมีความปลอดภัย และมีการบำรุงและซ่อมแซมของใช้อาคารเรียนเป็นประจำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนไว้เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นแก่บุคลากรในโรงเรียน โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยเครื่องมือ และสภาพแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการปฏิบัติงาน

5.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูผู้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ได้พัฒนาทักษะความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้ทราบถึงผลการ

ปฏิบัติงานของตนเอง ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความตั้งใจเพื่อความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ และรายได้ที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้องค์กรต้องให้การสนับสนุนในการอบรม และพัฒนา เพราะความสำเร็จในอาชีพต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเพื่อเสริมทักษะการทำงาน ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพทั้งตัวครูและบรรลุปเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

5.5 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง ครูได้รับการพัฒนาขีดความสามารถเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานของคุณครู เป็นการดำเนินการที่สามารถทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจากการดำเนินการนั้น ให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเองให้มีความรู้ ทักษะ ความทันสมัย การใช้เทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สภาพแวดล้อมและการทำงาน ให้ตรงกับสายงานและตามความสนใจ โดยได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายงานบริหารในสถานศึกษา

5.6 เป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาแผนงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ สามารถร่วมงานปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ และพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ ได้รับคำแนะนำ ให้คำปรึกษาในเรื่องของการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานที่ดีปราศจากอคติ ทำให้เกิดทีมงานคุณภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

5.7 การบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักนิติธรรมในการปกครอง การกำหนดกฎระเบียบ กติกา โดยมีการคำนึงสิทธิเสรีภาพของบุคลากรในสถานศึกษา การได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน สามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน ให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

5.8 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ครูสามารถแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมกับงาน มีเวลาเป็นของตัวเองและครอบครัวมากขึ้น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ภารกิจของงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและคนรอบข้าง ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5.9 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทำให้เกิดความใกล้ชิดต่อสถานศึกษา และสังคมในการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อต้องการช่วยเหลือสังคม ตอบแทนสังคม คืนกำไรสู่สังคม โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม การดำเนินการอย่างเป็นธรรมและผลประโยชน์ของสังคม

5.10 กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต หมายถึง การรวมกลุ่มกันของโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มของเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาในการบริการการศึกษาาร่วมกันให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

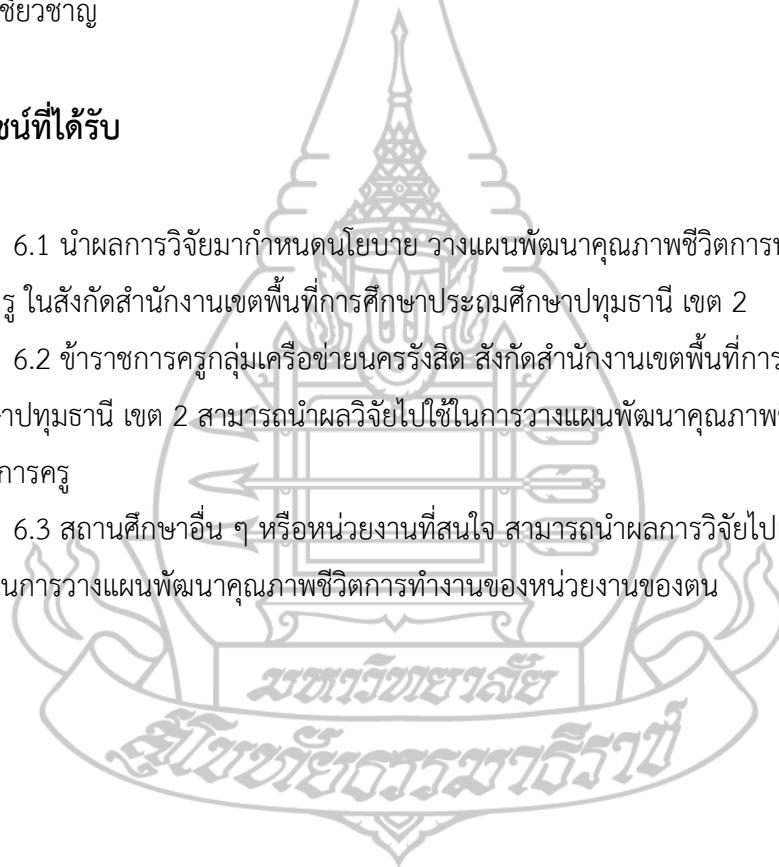
5.11 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อนำมาพัฒนาชีวิตของข้าราชการครูให้ดีขึ้น โดยการให้ความรู้และคำแนะนำจากประสบการณ์ในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้จากการระดมความคิดจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 นำผลการวิจัยมากำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

6.2 ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ ข้าราชการครู

6.3 สถานศึกษาอื่น ๆ หรือหน่วยงานที่สนใจ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทาง หรือ ประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานของตน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเรียงลำดับตามหัวข้อ ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต
 - 2.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 2.2 กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมของคนในองค์กร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) ไว้ดังนี้

Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

สุกิจ เฮ็งเจริญ (2551) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ และสภาพแวดล้อมที่น้อยอยู่ คุณภาพชีวิตการทำงานที่เริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็น พื้นฐานในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนจากองค์การที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มในความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่สัมพันธ์ในสังคม อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไป

สุนทร นามโคตรศรี (2553) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์การอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การและถ้าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานผสมผสานการทำงานกับส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมจะทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

พรพัชรี แจ่มครุฑ (2554) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานในองค์การที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยผ่านกระบวนการที่องค์การได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและพนักงาน ในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมายในทางตรงข้ามหากองค์การใดได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและขององค์การได้

โชติกา นามบุญเรือง (2559) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม มีความปลอดภัยและส่งเสริมผลดีต่อสุขภาพ มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีและมีความมั่นคง ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ การมีความสมดุลระหว่างงานที่ปฏิบัติกับชีวิตส่วนตัวตลอดจนการยอมรับจากสังคม ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

ณิศภัทร ม่วงคำ (2559) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีความสุขทางกาย ได้แก่ การมีอาหาร เสื้อผ้าที่อยู่อาศัย การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพและฐานะของตนเกิดความสุขทางจิตใจ ได้แก่ การได้รับความรัก ความอบอุ่น การยอมรับจากสังคม และความมั่นคงทางจิตใจ

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ครบถ้วนทั้งด้านร่างกายและสังคม องค์กรตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยพิจารณาสภาพงานและตัวบุคคล ซึ่งจะทำให้ก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี การทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์แต่ต้องคำนึงถึงชีวิตส่วนตัว เช่นเดียวกัน ดังนั้นบุคคลที่ทำงานได้อย่างมีความสุขควบคู่ไปกับการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคล โดยที่แต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน อันเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคคลรับผิดชอบอยู่ ซึ่งแต่ละคนมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันออกไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

U.S. Department of Labor (2007, อ้างถึงใน อัจฉา เตมีย์, 2554, น.6) ได้พิจารณาพฤติกรรมการทำงานจากกิจกรรมการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน โดยเน้นไปที่พฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่ และมองว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งอาจเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หน้าที่หนึ่งหรือหลายหน้าที่ก็ได้ โดยที่ความรู้ทักษะและความสามารถไม่ถือว่าเป็นพฤติกรรม แต่เกี่ยวข้องในเชิงนำมาประยุกต์ใช้ในพฤติกรรมการทำงานได้

Robbins (1998, อ้างถึงใน กริณย์ รังษิโย, 2556, น.8-9) ทำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมการทำงานเพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งเป็นการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะนิสัยของการทำงานที่แตกต่างกันในระดับต่าง ๆ ดังนั้น จึงมุ่งประเด็นไปที่การทำงานของมนุษย์ หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงานและการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่

1) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) กล่าวคือ การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตของงาน การขาดงาน

และการลาออกจากงาน จึงควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานควบคู่กับพฤติกรรมในด้านอื่น ๆ เช่นกัน

2) การเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งเน้นที่ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการทำงาน

3) การขาดงาน (Absenteeism) การที่บุคลากรมีลักษณะพฤติกรรมขาดงานนั้น ย่อมทำให้การจัดการภายในองค์กรเกิดความติดขัดได้หรือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรหลายประการ คือ

- (1) ทำให้คุณภาพของผลผลิตลดต่ำลง
- (2) ระดับการขาดงานที่ยืดตามขอบเขตที่องค์กรกำหนดย่อมมีกระทบ โดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ
- (3) ผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ที่ลักษณะพฤติกรรมขาดงานของ บุคลากร
- (4) บางกรณีการขาดงานของบุคลากรอาจเป็นผลดีกว่า ถ้าการมา ปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งใจ ทำให้ผลผลิตของงานเสียหายได้

4) การลาออกจากงาน (Turnover) ลักษณะของพฤติกรรมเช่นนี้ย่อม ก่อให้เกิดผลเสียและผลดีต่อองค์กรหลายประการ คือ

- (1) องค์กรเกิดความสูญเสียด้านทรัพยากรทั้งทางด้านบุคคลและด้าน เงินทุน เช่น การสูญเสียด้านทรัพยากรบุคคล ในกรณีที่บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ และความสามารถซึ่ง ถือเป็นสำเร็จขององค์กร ส่วนการสูญเสียด้านงบประมาณจ้างบุคคลใหม่ ตลอดจนการฝึกอบรมให้แก่ บุคลากรที่เข้าใหม่อันเนื่องมาจากการสรรหา
- (2) เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในองค์กร
- (3) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถได้รับการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นการสร้างการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกวิธีหนึ่ง
- (4) ลดอัตราการปลดพนักงานลงได้

สุดา ประทวน (2557) ได้เสนอแนวคิดพฤติกรรมการทำงานไว้ 6 ด้าน คือ ด้านการ ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถสรุปความหมายได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยขององค์กร รวมถึงการเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบธรรมด้วยความเต็มใจและถูกต้อง

2. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยที่ไม่ต้องมีการควบคุม รวมถึงปริมาณงานและคุณภาพงานที่ทำได้ตรงตามมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด

3. พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ปริมาณความมากน้อยของการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งที่เป็นทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และกิจกรรมเพิ่มผลผลิตด้วยความเต็มใจ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพงาน

4. พฤติกรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่ม หมายถึง การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือเป็นแนวความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นประโยชน์และสามารถนำมาปฏิบัติได้กับองค์กร

5. พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเวลา

6. พฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่เกิดปัญหาและอุปสรรคหรือข้อขัดแย้งใด ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความรักและสามัคคีในองค์กร

จากเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมในการทำงาน เป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน โดยเน้นไปที่พฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่ ครอบคลุมทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องโดยอ้อมที่สัมพันธ์กับงาน โดยที่แต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน อันเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคคลรับผิดชอบอยู่

1.2.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life Framework) ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

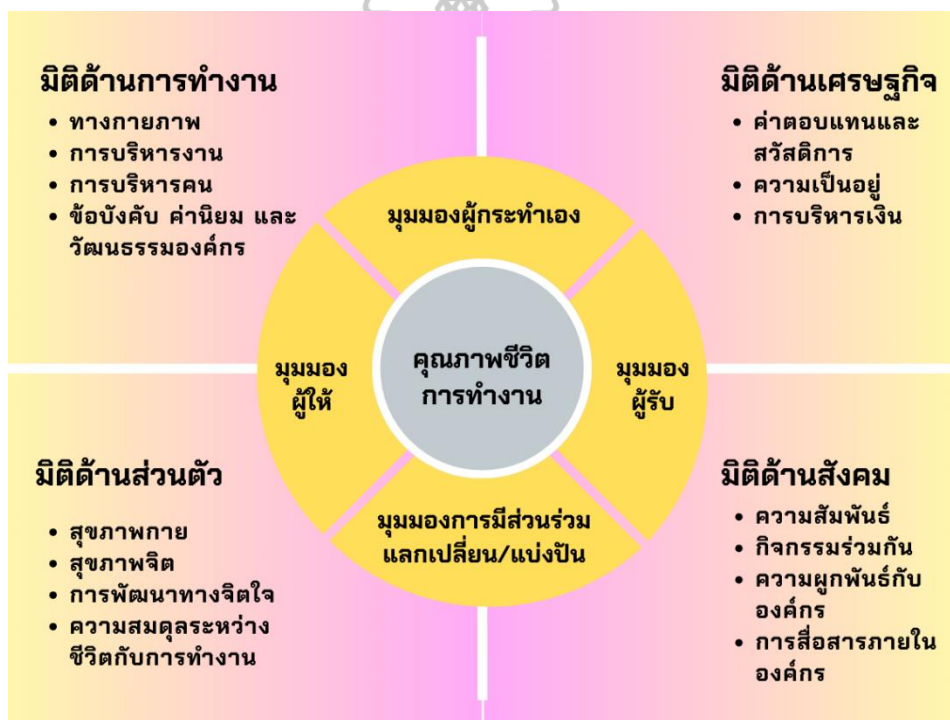
1) มิติด้านการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัยมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม ทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับอย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

2) มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาทางด้านจิตใจ

3) มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกๆระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงาน

4) มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรรู้จักการบริหารจัดการการเงิน

โดยมีตัวเชื่อม 4 มุมมอง ที่เชื่อมองค์ประกอบคุณภาพการทำงานของ ข้าราชการพลเรือนแต่ละมิติ ได้แก่ มุมมองผู้กระทำ มุมมองผู้ให้ มุมมองผู้รับและมุมมองการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยน สามารถเสนอเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 มุมมอง 4 มิติ

หมายเหตุ. จาก การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระเสใหม่ของการบริหารทรัพยากร

บุคคล (น.22-31), โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550, แอร์บอร์น
พรีน.

วรรณมา วงษ์ธง (2558) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพในการทำงานของบุคลากร โดยมีแนวทาง ดังนี้

- 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยการเพิ่มวงเงินสวัสดิการให้แก่บุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยการปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งในพื้นที่ส่วนกลางและส่วนของคณะวิชารับผิดชอบ เพื่อป้องกันและแก้ไขเหตุร้ายได้ทันทั่วทั้ง
- 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาความสามารถ โดยให้นำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนการศึกษาดูงานในต่างประเทศให้กับบุคลากรสายสนับสนุน
- 4) ด้านการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน โดยการสนับสนุนบุคลากรมีโอกาสนำเสนอทางอาชีพโดยการจัดบรรยายพิเศษและแนะแนวการทำงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ปลุกฝังค่านิยมเรื่องการพัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอให้แก่บุคลากร
- 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยการสร้างจิตสำนึกสาธารณะและการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากร และประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้ทราบเพื่อให้เป็นที่ยอมรับทางสังคม
- 6) ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม โดยการจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ซับซ้อนและข้ามสายงาน
- 7) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตอย่างสมดุล การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย
- 8) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยการสร้างภาพลักษณ์องค์กรอย่างต่อเนื่อง การสร้างความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Deaux & Wrightman (1991, อ้างถึงใน เอกฉนัย ธิมายัย, 2560, น.16) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นการให้บุคคลปรับตัวกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ และพัฒนาตนเองจนเป็นที่ยอมรับในองค์กร ซึ่งต้องกระทำเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เรียกว่าการอบรมถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การแสวงหาและคัดเลือก เป็นระยะก่อนการเป็นบุคลากรเพื่อสืบเสาะหา ทำความรู้จักและเข้าใจกันระหว่างองค์กรและบุคคล อาจได้มาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์

หรือบุคคลที่ทำงานในองค์กร เพื่อถ่ายทอดสังคมขององค์กรให้บุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงาน ซึ่งเป็นการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร การทดสอบ การสอบสัมภาษณ์ คุณสมบัติโดยทั่วไป ได้แก่ ระดับการศึกษา ผลการเรียน สาขาวิชา ประสบการณ์ ทักษะรวมทั้งความสมประกอบทางกายและจิตใจ ซึ่งก็คือจิตลักษณะรากฐานโดยใช้เป็นพื้นฐานเพื่อรับการพัฒนาขององค์กรต่อไป

ขั้นที่ 2 ขั้นบรรจุเข้าทำงาน เป็นระยะระหว่างก่อนการเป็นบุคลากรกับการเป็นบุคลากรใหม่ ซึ่งอาจมีการถ่ายทอดสังคมแบบเป็นทางการ เช่น การปฐมนิเทศ การเลี้ยงต้อนรับ เพื่อชี้แจงระเบียบนโยบาย สวัสดิการ แนะนำสถานที่ บุคคล ข้อผูกมัด รวมทั้งการมอบหมายงานหรือฝึกงาน ซึ่งทำให้เกิดการถ่ายทอดสังคมขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยมต่อองค์กรให้บุคลากรใหม่ เป็นกระบวนการที่สามารถสร้างภาพพจน์หรือก่อให้เกิดความประทับใจครั้งแรกได้

ขั้นที่ 3 ขั้นการเรียนรู้ ในระยะนี้บุคลากรใหม่จะรับการถ่ายทอดสังคมที่ไม่เป็นทางการจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้สามารถลดข้อผิดพลาดลงได้ แต่สิ่งที่ต้องตระหนักคือถ้าได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม อาจทำให้เกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้ ดังนั้น ในระยะนี้ควรมีการเสริมสร้างจิตลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ มุ่งอนาคตควบคุมตน เชื่อในอำนาจตน และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเหมาะสำหรับการพัฒนาให้แก่บุคลากรใหม่

ขั้นที่ 4 ขั้นยอมรับ เป็นระยะที่เป็นบุคลากรโดยสมบูรณ์ ซึ่งทัศนคติ ค่านิยม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่สอดคล้องกับองค์กร เนื่องจากได้ศึกษาเรียนรู้และถ่ายทอดมาบ้างแล้ว ซึ่งบุคลากรเริ่มมีสิทธิเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ยังสามารถรับรู้ข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก ทำให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ขั้นนี้ควรมีการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์กร 2 ประการ คือการจัดการควบคุมดูแลงานที่ทำอยู่ และการปรับตัวให้เข้ากับค่านิยมของกลุ่มบุคคลในองค์กร

ขั้นที่ 5 ขั้นดำรงรักษา บุคลากรที่สมบูรณ์แล้วจะรู้สึกสบายใจมากขึ้นและสามารถปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญ หากละเลยการเรียนรู้ใหม่ๆ ซึ่งอาจเกิดผลเสียกับงานได้ องค์กรเองก็อาจละเลยหรือมีการคาดหวังว่าบุคลากรสามารถทำงานอื่น ๆ โดยมีได้จัดให้มีการอบรมให้แก่บุคลากร ซึ่งอาจทำให้รู้สึกกดดัน เกิดปัญหาและความเครียด ทำให้อาจมองหางานใหม่ เพื่อป้องกันและแก้ไของค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมเสนอข้อคิดวางแผนกับองค์กร ข้อเสนอด้านรายได้ผลตอบแทน ตำแหน่งงานที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร การสังสรรค์ตามเทศกาล งานกีฬาการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมเพื่อให้ตื่นตัวและเพื่อเพิ่มพลัง ในการทำงาน และมีการจัดฝึกอบรมวิทยากรสมัยใหม่หรือจัดอบรมเพื่อเตรียมรับงานใหม่

ขั้นที่ 6 ขั้นหันเห ช่วงที่บุคลากรรู้สึกอยากเปลี่ยนงานและมองหางานใหม่ ซึ่งมีสาเหตุจากความไม่เหมาะสมของพฤติกรรมบางประการผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ควรเป็น

สื่อกลางให้คำปรึกษาแนะนำให้เวลาคิดทบทวน หรือหมุนเวียนให้ทำหน้าที่อื่นเพื่อโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจไม่ให้หันเหและมุ่งมั่นทำงานต่อไป

ขั้นที่ 7 ขั้นทบทวน ระยะที่บุคลากรต้องทบทวนและพิจารณาความต้องการที่แท้จริงของตนเององค์การเอง เมื่อไม่สามารถเรียกความผูกพันของบุคลากรได้ก็อาจต้องมีการเจรจา สร้างข้อผูกมัด ทบทวนบทบาท และพิจารณาปัญหาที่มีอยู่ ซึ่งอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างเกิดขึ้น เพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่ายและความร่วมมือที่ร่วมทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุ องค์การก็ควรมีการอบรมเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นเข้าใจและปรับเปลี่ยนทัศนคติตามทิศทางการเป็นจริง

ขั้นที่ 8 ขั้นออกจากงาน องค์การที่ดีต้องมีระเบียบที่ชัดเจน เช่น ระเบียบ สวัสดิการ และค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ การจัดงานเกษียณอายุ ยกย่องเชิดชู เพื่อให้เกิดความทรงจำที่ดีต่อกัน กรณีที่องค์การให้บุคลากรออกงาน องค์การต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาและอบรมเพื่อปรับหรือสร้างเสริมจิตลักษณะที่เหมาะสม

ขั้นที่ 9 ขั้นจดจำความหลัง ระยะนี้แม้บุคลากรจะไม่มีบทบาทหน้าที่ต่อองค์การแล้ว อดีตที่น่าจดจำและไม่น่าจดจำยังอยู่ในความทรงจำของทั้งบุคลากรและองค์การ องค์การควรตระหนักในเรื่องนี้และควรกล่าวถึงและยกย่องอดีตบุคลากรที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรใหม่เจริญรอยตามและเป็นแนวทางให้เห็นความสำคัญของการทำสิ่งที่ดีต่อไป

Hackman and Suttle (1977) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ได้ผลจะต้องดำเนินการและได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายด้วยกัน ดังนี้

1) ฝ่ายจัดการและพนักงานต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยกันสร้างประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยฝ่ายจัดการจะต้องเป็นศูนย์กลางในการนำแผนมาปฏิบัติและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง พนักงานต้องให้การสนับสนุนเพื่อจะได้ทำให้เกิดประโยชน์กับตนเอง

2) ผู้นำสหภาพแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือ นั่นหมายความว่า สหภาพแรงงานจะต้องให้การสนับสนุน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะต้องเป็นตัวแทนของสมาชิกในการที่จะทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิก

3) เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องช่วยในเรื่องของการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของพนักงาน โดยจะต้องมีมาตรฐานและยุติธรรมในการจ้างงาน เช่น เรื่องกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก กฎหมายการจ่ายค่าจ้างแรงงานหญิง กฎหมายความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีการประกันสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง เรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัย และความเสมอภาคในการจ้างงาน

4) นักพฤติกรรมศาสตร์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะสามารถช่วยในเรื่องพัฒนาสุขภาพร่างกาย เพราะจะเป็นผู้ที่มีความรู้แท้จริงและสามารถกระตุ้นให้ฝ่ายจัดการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสามารถประสานงานให้ผู้นำสภาพแรงงานร่วมมือวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ได้ผลจะต้องดำเนินการโดยได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ในการให้การสนับสนุนและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และต้องดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น การบริการงาน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและสวัสดิการต้องมีความเหมาะสม หากเกิดความรู้สึกที่ตื้อตองงานมีความสุขและรู้สึกมั่นคงจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายทำให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้พฤติกรรม ทัศนคติตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์การ

Walton (1973) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1) การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน

2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) ที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของ

ตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ฟังกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ

5) เป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมือคดหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

6) การบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม (Constitutionalism in the Work Organization) การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Dessler (1991, อ้างถึงใน นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ, 2555, น.20) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

- 1) คุณค่าของงานที่ทำ
- 2) สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
- 3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ

- 4) ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
- 5) มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
- 6) ได้ทราบผลการปฏิบัติ
- 7) มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
- 8) มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
- 9) มีสภาพสังคมที่ดี

Skrovan (1983, อ้างถึงใน เศรษฐา ไชยเดช, 2550, น.33) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1) การพัฒนา (development) ใน 2 ด้าน คือ ในด้านกระบวนการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และในด้านการพัฒนาบุคคลด้วยการพัฒนามีพื้นฐานอยู่บนหลักการประชาธิปไตยและแนวคิดเรื่องสิทธิของปัจเจกบุคคล

2) การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (dignity) คือ การที่พนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพวกเขา พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและเมื่อพวกเขาได้รับความพึงพอใจจากการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3) การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน (daily practice) คือ แนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความไว้วางใจ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การเคารพให้เกียรติ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ฯลฯ จะต้องเป็นบรรทัดฐานขององค์กรและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามบรรทัดฐานนี้จริง ๆ ในชีวิตการทำงานประจำวันของทุกคนในองค์กร

พูนพงษ์ คุนา (2561) ได้สรุปองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ครูได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด เพียงพอกับค่าครองชีพและการเลี้ยงดูครอบครัว เหมาะสมกับวิชาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับสวัสดิการอื่นเพิ่มเติมตามความจำเป็นนอกเหนือจากที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด และได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินค่างานและอายุงานทุกปีการศึกษา

2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ครูมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสภาพการทำงานที่ไม่เสี่ยงภัยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน โรงเรียนมีคณะกรรมการดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมและความ

ปลอดภัยในการทำงาน มีหลักเกณฑ์และระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ครูได้รับการประกันภัยการประกันสุขภาพทุกปีการศึกษา ได้รับการตรวจสอบสุขภาพและการรักษาพยาบาลตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด

3) ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและวุฒิการศึกษา มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในการทำงานตามมาตรฐานของระบบคุณธรรม มีรายได้ที่แน่นอน ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างและได้รับชดเชย การเลิกจ้างตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีระดับตำแหน่งงานและเงินประจำตำแหน่งตามที่โรงเรียนกำหนด

4) การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคล หมายถึง ครูทุกคนได้รับมอบหมายงานที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีใจรักในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ จิตวิญญาณความเป็นครูและมีใฝ่ประกอบวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและเจตคติ ครูมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ทุกคนได้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ครูทุกคนได้รับการนิเทศและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ มีกิจกรรมทางวิชาการโดยการประกวดหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินและรับทราบข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ครูสามารถทำงานเป็นทีมงานเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับการสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกันโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกครู ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ครูมีเวลาการทำงาน เวลาในการเดินทางและเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม มีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัว ครูได้หยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ หยุดประจำปี และหยุดพิเศษตามเทศกาล มีเวลาเข้าสังคมอย่างเหมาะสม ครูและครอบครัวมีเวลาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น

7) คุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก หมายถึง ครูมีความรัก ความเมตตา เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ดำรงตนอยู่ในความจริง กล่าวหาสิ่งที่ถูกต้องและเที่ยงตรง มีความกตัญญูรู้คุณ ตระหนักในความดีที่ผู้อื่นมอบให้ตน พร้อมตอบแทนคุณในทุกโอกาส มีความพอเพียง มีภูมิคุ้มกัน พอใจในสิ่งที่ตนเป็นและมี ประหยัด

อดออม มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายและมีความสุข รักกันฉันพี่น้อง เคารพในความแตกต่างทางความเชื่อ ศาสนาและวัฒนธรรม ครุ มุ่งความเป็นเลิศใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามศักยภาพ UNESCO (1978) องค์การยูเนสโกได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

- 1) รายได้ครอบคลุมที่พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพ
 - 2) การมีงานทำ
 - 3) การศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน
 - 4) โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง
 - 5) การมีเอกราชของประเทศโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น
- วาริณี โพธิราช (2558) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับทางมาตรฐานทางสังคม เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ พนักงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยง ต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงานและควรที่จะ กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการ ควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3) โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity to use and Develop Human Capacities) เกณฑ์ในข้อนี้ หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับงานทั้งหมด ไม่ใช่การแยก ส่วนเฉพาะงานหนึ่งงานใด ควรจะให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงานที่มีผลต่อ ความรู้สึกรับคุณค่าในตนเองและความรู้สึกทำทนายในงานให้พนักงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการวางแผนและ การดำเนินงานกิจกรรมด้วย

4) โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Opportunity of Continued Growth and Security) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าปล่อยให้เป็นคนล้าหลัง ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพและงานที่ได้รับ

5) ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) จะมุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสรภาพในการทำงานปราศจากการรังเกียจ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มที่สังกัดและจากกลุ่มอื่น ๆ ในองค์การมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการทำงาน

6) ความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์การคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจำต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์การควรมีสติและควรได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7) บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล (Balanced Role of Work) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งที่จะให้องค์การหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงพนักงานในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานกับวิถีชีวิต เช่น ความเป็นอยู่ภายในครอบครัว เป็นการแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตัวเอง งานครอบครัวและอื่น ๆ ควรมีสัดส่วนการใช้เวลาอย่างเหมาะสม

8) คำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially beneficial and responsible work) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้คนงานได้เข้าใจว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การจ้างงาน การปฏิบัติต่อประเทศที่ด้อยพัฒนาและเรื่องอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีนักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton เนื่องจากแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการทำกรอบแนวคิดในการทำวิจัย และขยายความองค์ประกอบ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน Walton (Walton, 1973, p.12-16) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันสรุปได้ ดังนี้

ประกาศ พกษะศรี (2557) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนไว้ว่า เงินสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

บุญเรือน ทาไร (2558) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนไว้ว่า ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548, อ้างถึงใน อรพันธ์ คำสี, 2558, น.10) ได้ให้คำนิยามของค่าตอบแทนไว้ดังนี้ ค่าตอบแทน คือ การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ยกตัวอย่างเช่น ค่าจ้าง เงินชดเชย เงินเดือน หรือผลประโยชน์ที่องค์กรได้ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงาน และได้ให้ความหมายของค่าจ้างว่าเป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโดยยึดเกณฑ์ในการทำงานเป็นหลัก ยกตัวอย่างเช่น ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นต้น ซึ่งได้จำแนกเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนโดยพิจารณาตามเหตุผล ความเสมอภาค และความเหมาะสม สามารถแยกออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นค่าตอบแทนปกติที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยแต่ละบุคคลจะได้ค่าตอบแทนไม่เท่ากันจะขึ้นอยู่กับความสำคัญของงาน

2) โบนัสหรือส่วนแบ่งกำไร เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปีหรือสิ้นไตรมาสแล้วแต่องค์กรเป็นตัวกำหนดซึ่งค่าตอบแทนในส่วนนี้จะช่วยจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

3) ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะให้กับบุคลากรที่มีความสำคัญเช่น ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน

4) ผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นกรณีพิเศษที่องค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การให้ค่าแรงวันหยุด ค่าประกันชีวิต สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566) ให้ความหมาย ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ ทั้งในลักษณะการว่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน โบนัส รางวัลต่าง ๆ หรือสวัสดิการพิเศษภายในองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานบรรลุตาม

วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นไปอย่างเหมาะสมภาค และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)

ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ส่งผลเสียต่อสภาพร่างกาย ซึ่งจะทำให้เกิดสุขภาพไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไว้ ดังนี้

ธรรมรักษ์ ศรีมารุตและคณะ (2555) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยไว้ว่า สภาพการณ์ปราศจากภัย อันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย หรือการสูญเสีย

สุรวิทย์ ใจกล้า (2557) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยในการทำงาน ไว้ว่า สภาพที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ อันเกิดแก่ร่างกาย ชีวิตหรือทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือสภาพการทำงานให้ถูกต้องโดยปราศจากอุบัติเหตุในการทำงาน อุบัติเหตุ คือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดหมายและเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบกระเทือนต่อการทำงาน ทำให้ทรัพย์สินเสียหาย หรือบุคคลได้รับบาดเจ็บอุบัติเหตุและการทำงานมักจะมีส่วนเกี่ยวข้องกันเสมอ กล่าวคือในขณะที่เราทำงานนั้นจะมีอุบัติเหตุแอบแฝงอยู่ และเมื่อใดที่ประมาทอุบัติเหตุก็พร้อมจะเกิดขึ้นทันที ซึ่งในการเกิดอุบัติเหตุ นั้นมักจะมีตัวการที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1) ตัวบุคคล คือ ผู้ประกอบการงานในหน้าที่ต่าง ๆ และเป็นตัวสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน

2) สิ่งแวดล้อม คือ ตัวองค์กรหรือโรงงานที่บุคคลนั้นทำงานอยู่

3) เครื่องมือ เครื่องจักร คือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

สภาวิศวกร (2558, อ้างถึงใน นิธิพน ทองวาสนาส่ง, 2561, น.8) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยไว้ว่า การปลอดภัยจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยหรือโรคจากการปฏิบัติงาน โดยอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานมีหลายประเภท สามารถอธิบายสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุได้ระบุปัญหา ความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุได้ จำแนกกลุ่มของสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานที่อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเจ็บป่วยหรือเกิดโรคจากการปฏิบัติงาน สามารถจัดหาแนวทางการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเพื่อลดอุบัติเหตุและความสูญเสียในสถานประกอบกิจการได้

นิธิพน ทองวาสนาส่ง (2561) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยไว้ว่า การวางแผนและการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและความสูญเสียน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก

ปริญญา สุदारมณ และ วสุธิดา นุริตมนต์ (2561) ได้เสนอแนะพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญ ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักถึงการทำงานอย่างปลอดภัยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน โดยอาศัยความร่วมมือทั้งฝ่ายบริหาร และพนักงานเพื่อร่วมกันดำเนินการสามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตื่นตัวในเรื่องความปลอดภัย และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในเรื่องความปลอดภัย ในการทำงานและอำนวยความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2) ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ควรกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับประเภทของงาน เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อลดอุบัติเหตุและการป้องกันความเสี่ยงจากอันตรายในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสมหรือผิดประเภทการใช้งาน

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารควรปลูกฝังความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานในบริเวณที่มีความเสี่ยงสูงหรือบริเวณพื้นที่ที่มีความคับแคบที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก เครื่องมืออุปกรณ์เครื่องใช้มีอย่างเพียงพอ และมีความเหมาะสมกับงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและทรัพย์สิน องค์กรต้องมีการวางแผนทางไว้เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัย เครื่องมือ และสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติผู้งานควรมีความรู้และความเข้าใจในแผนงานความปลอดภัย เพื่อลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติหน้าที่

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security)

งานที่ผู้ปฏิบัติมุ่งหวังความก้าวหน้าและพัฒนาตน เพื่อขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นคงในงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

Arthur et al. (2005, อ้างถึงใน ปารีฉัตร ตู่ดำ, 2556, น.26) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งที่แท้จริงแล้วการเลื่อนตำแหน่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ คำศัพท์ที่ใช้อธิบายความก้าวหน้าในอาชีพมีอยู่หลายคำไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) หรือ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) ซึ่งทั้งสองคำมีความหมายคล้ายคลึงกัน

ปารีฉัตร ตู่ดำ (2556) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ

สนั่น เกษารีย์ (2554, อ้างถึงใน ณิชชา ม่วงพุ่ม, 2559, น.7) ให้ความหมายของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไว้ว่า การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นแนวความคิดที่ช่วยพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพและความพร้อมของพนักงานแต่ละคน ดังนั้น การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ จึงเป็นเครื่องมือทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับพนักงานและองค์กร โดยผลของการพัฒนาอาชีพจะมีประโยชน์คือ ทำให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างตัวพนักงานและองค์กร อีกทั้งทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของตนเอง เพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ทางหนึ่ง และสุดท้ายเป็นการจัดให้พนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความถนัดความรู้ความสามารถของตนซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร

ณิชชา ม่วงพุ่ม (2559, น.7) กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า ในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดี อันมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้า จะมีส่วนเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, อ้างถึงใน อัญชณา อุตุอินแก้ว, 2560, น.11) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งในการทำงาน มีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กร เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมนุษย์ การประสบความสำเร็จในการทำงานหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้สถานะทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในองค์กรยังเป็นปัจจัยจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งที่สนับสนุนพนักงานตลอดระยะเวลาที่เขาทำงานอยู่กับองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้บ้างตามความเหมาะสม

ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพเป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นและมากขึ้น ในการพัฒนาอาชีพเป็นวงจรที่มีความต่อเนื่องกัน 3 ขั้นตอน คือ

1) ขั้นตอนประเมินทักษะ ความสนใจและค่านิยมของพนักงานจะถูกระบุ การประเมินนี้ พนักงานอาจดำเนินการเองหรือองค์กรดำเนินการหรือทั้งสองฝ่าย การประเมินขององค์กรดำเนินการโดยอาศัยศูนย์การประเมิน การทดสอบทางจิตวิทยา การประเมินการปฏิบัติงานการคาดคะเนความสามารถเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการวางแผนสู่ความสำเร็จ

2) ขั้นตอนกำหนดทิศทาง คือ การพิจารณาประเภทของอาชีพที่พนักงานต้องการและลำดับขั้นที่ต้องดำเนินการไปสู่เป้าหมายอาชีพให้เป็นความจริง ในขั้นนี้พนักงานอาจได้รับการแนะนำอาชีพหรือข้อมูลจากหลายแหล่ง รวมถึงระบบการประกาศตำแหน่ง บัญชีทักษะ ทางเดินอาชีพ และศูนย์ข้อมูลอาชีพ

3) ขั้นตอนพัฒนา เป็นขั้นปฏิบัติการเพื่อสร้างและเพิ่มทักษะ และความสามารถเลื่อนขั้นตำแหน่งของพนักงาน วิธีการที่ใช้ทั่วไปในโครงการพัฒนา ได้แก่ การมีพี่เลี้ยง การสอนแนะนำ การหมุนเวียนงาน และการให้ความช่วยเหลือทางด้านการศึกษา

ธงชัย สันติวงษ์ (2551, อ้างถึงใน อัญชญา อุตอินแก้ว, 2560, น.13) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงไว้ว่า ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด ซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพนั้น อยู่ในใจกลางของขอบเขตงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด โดยเริ่มจากการวางแผนกำลังคนและทำการวิเคราะห์งานจนได้ตำแหน่งงานและกลุ่มงานอาชีพ จากนั้นเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ ข้อมูลทางตำแหน่งงานและความชอบพอในทางอาชีพจะถูกรวบรวมมาตลอดกระบวนการข้างต้น และเมื่อมาถึงจุดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น จะอาศัยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาวางแผนและให้คำปรึกษาแก่พนักงานตลอดเวลาด้วยการให้การอบรมและพัฒนา ซึ่งในที่สุดจะส่งผลให้เขาได้รับการเลื่อนขั้นโยกย้ายหรือได้รับตำแหน่งใหม่ โดยไม่หยุดอยู่กับที่เรื่อยไปตามความเหมาะสมของจังหวะเวลาจนถึงเกษียณอายุ

อัญชญา อุตอินแก้ว (2560) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ เป็นการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงาน ความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เช่น ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความตั้งใจเพื่อความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ และรายได้ที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้องค์กรต้องให้การสนับสนุนในการอบรมและพัฒนา เพราะความสำเร็จในอาชีพต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถเพื่อเสริมทักษะการทำงาน ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพทั้งตัวบุคคลและบรรลุปเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities)

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาจะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้ทำงานมีคุณภาพ จากการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สรุปได้ ดังนี้

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ได้กล่าวถึงการการพัฒนาตนเองซึ่งครอบคลุมถึงโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ดังนี้ การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นสำหรับบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งการพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตนเองได้กำหนดไว้ ดังนั้นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จะทำให้ดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขและสามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคม ซึ่งรวมถึงชีวิตการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ในองค์กร การที่องค์กรให้การสนับสนุนที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองแล้ว ก็จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ก็จะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรเช่นกัน เพราะบุคลากรเป็นทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร

บุญส่ง ลีละชาติ (2559) ได้กล่าวถึงโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอันดับต้น ๆ ทั้งองค์กรที่เป็นภาครัฐ หรือในองค์กรที่เป็นเอกชน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ถึงอย่างไร “คน” ที่อยู่ในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญและมีความรู้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

หากองค์กรมีการพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและหน้าที่การงานแล้ว ยังจะส่งผลต่อให้หน่วยงานดำเนินงานตามแผนงานและหน่วยงานก็จะบรรลุตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร หลังจากที่ยังคงการได้มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ผู้ที่ทำหน้าที่ในการดูแลบุคลากรในองค์กรควรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลาไม่สามารถที่จะหยุดนิ่งได้

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาขีดความสามารถไว้ว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อประกอบการปฏิบัติงานตามความสนใจและความต้องการของแต่ละคน โดยศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน หรือเอกสารอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ความทันสมัย การใช้เทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สภาพแวดล้อมและการทำงาน

ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาขีดความสามารถไว้ว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดหมายในชีวิตได้สำเร็จก็จะเกิดความสุข ทำให้บุคคลเกิดความรักในองค์กร เกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจ และความสามารถเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่

ธีรวดี ยิงมี และ มงคลชัย โพล้งศิริ (2562) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรซึ่งครอบคลุมไปถึงโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจากการดำเนินการนั้น ได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเอง ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน คือการทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ได้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อการปรับการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร รวมถึงสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในแต่ละระดับ องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลที่ทำให้ให้องค์กรและบุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สรุปได้ว่า การพัฒนาขีดความสามารถเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจากการดำเนินการนั้น ให้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเองให้มีความรู้ ทักษะ ความทันสมัย การใช้เทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สภาพแวดล้อมและการทำงาน ให้ตรงกับสายงานและ

ตามความสนใจ โดยได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในองค์กร ทั้งนี้การพัฒนาขีดความสามารถจะเป็นประโยชน์ต่อผู้พัฒนา และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรของตนเอง

5. เป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization)

การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมาภิบาล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรมีอคติถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน ดังนี้

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2550, อ้างถึงใน อัครวิรินทร์ แก่นจันทร์, 2562, น.57) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมซึ่งครอบคลุมถึงการเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกันไว้ว่า การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ทางความคิด จิตใจ อารมณ์และทางกาย การมีส่วนร่วมมีความหมายมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense and belonging) การมีส่วนร่วมมีความหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้านความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้งผู้กระทำ (The actor) ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The recipient) และสาธารณชน (The public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ

วิไลจิตร์ เสนาราช (2559) ได้ให้ความหมายของการเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกันไว้ว่า การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด กฎเกณฑ์ นโยบาย กระบวนการการบริหารและตัดสินใจขององค์กร ร่วมกำหนดปัญหาของประชาชน มีส่วนร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และการมีส่วนร่วมในการติดตามผล เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนเอง โดยกระบวนการมีส่วนร่วม กระทำผ่านตัวกลางคือผู้นำชุมชนเป็นแกนนำในภาคประชาชนในการสื่อกลางที่ดี ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการที่ประชาชนจะต้องมีอิสระในทางความคิด มีความรู้ ความสามารถในการกระทำและมีความเต็มใจที่เข้ามามีส่วนร่วมต่อกิจกรรม

นุชา สระสม (2560) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ซึ่งครอบคลุมถึงการเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกันไว้ว่า กระบวนการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทุกระดับที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมนั้น ๆ ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทั้งในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผล การดำเนินงาน แสดงทัศนคติแลกเปลี่ยนข้อมูลการตัดสินใจและร่วมปฏิบัติ และร่วมทำงานร่วมกัน ตลอดจนร่วมรับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นทั้งประโยชน์และผลกระทบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

Cox E & Caldwell P (2000, อ้างถึงใน นุชา สระสม, 2560, น.50) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ซึ่งครอบคลุมถึงการเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกันไว้ว่า การดำเนินเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องร่วมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ คือ

- 1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น
 - 2) ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบวิธีการ เพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์
 - 3) ร่วมวางแผนนโยบายหรือวางแผนโครงการหรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการ
 - 4) ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
 - 5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงาน พัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 - 6) ร่วมลงทุนในกิจกรรมตามขีดความสามารถของตนเองและหน่วยงาน
 - 7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานโครงการและกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
 - 8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้
- ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

พระมหาสุชาติ ธมมกาโม (2561) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ซึ่งครอบคลุมถึงการเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกันไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมจัดทำแผนร่วมศึกษาหาสาเหตุและร่วมช่วยกันแก้ปัญหา ร่วมศึกษาความต้องการของชุมชน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562) ได้ให้ความหมายของการเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกันไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการสนับสนุน การปฏิบัติงาน การพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือที่จะเป็นผลให้ภารกิจประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายดังที่ทุกคนคาดหวัง

สมบัติ นามบุรี (2562) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมซึ่งครอบคลุมถึงการเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกันไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมโดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

อัศวรินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ซึ่งครอบคลุมถึงการเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกันไว้ว่า การเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมอย่างแข็งขันและอย่างเต็มที่ของกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้เสียในทุกขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม ด้วยความตั้งใจและสมัครใจ โดยไม่ถูกบังคับ

นับตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมมือกันแก้ปัญหา หรือเผชิญอุปสรรคพร้อมทั้งแก้ไขให้ลุล่วง

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน สรุปได้ว่า การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ไม่ว่าจะ เป็นทางตรงหรือทางอ้อมโดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งผู้ที่มีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทำให้เกิดทีมงานคุณภาพ เกิดความผูกพันและรู้สึกรักองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

6. การบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม (Constitutionalism in the Work Organization)

การบริหารจัดการที่ให้อำนาจหน้าที่ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม สรุปได้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้ให้ความหมายของการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานไว้ว่า หลักการปกครองภายใต้กฎหมายที่ครอบคลุม ไปถึงเรื่องการตรากฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุปคือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจบุคคล

พระสุนทร กนตสีโล (2556) ได้ให้ความหมายของการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานไว้ว่า การบังคับใช้กฎหมายในการบริหารงาน ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานในองค์กร ตลอดจนการอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมและปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแผนปฏิบัติงาน การนิเทศ ติดตาม และตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553 อ้างถึงใน รัชณี พรหมอารักษ์, 2554, น.31) ได้ให้ความหมายของการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานไว้ว่า หลักการที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรโดยมีกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเสมอภาคและไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่มีมาตรการเชิงซ้อน (Double

Standard) มีการดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมายไม่ให้มีการใช้กฎหมายไปแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบมีการปรับปรุงกฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของบุคคลในองค์กร

รัชนี พรหมอารักษ์ (2554) ได้ให้ความหมายของการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานไว้ว่า หลักการใช้กฎหมายเป็นบรรทัดฐานในการปกครอง กฎเกณฑ์นี้อาจหมายถึงตัวบทกฎหมายระเบียบวินัยข้อบังคับกติกาหรือข้อตกลงในระดับต่าง ๆ รวมถึงกฎหมายที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ธรรมเนียม ประเพณี ศาสนา และศีลธรรมด้วย โดยการใช้กฎหมายดังกล่าว ต้องมีความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและมีความชอบธรรม ได้รับการยอมรับและปฏิบัติตาม

พิชญ์ ยงดี (2559) ได้ให้ความหมายของการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักความถูกต้อง มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจและสั่งการด้วยความถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบ รักษาและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ระเบียบ วินัยข้าราชการ และจรรยาบรรณครู ซึ่งเป็นข้อบังคับภายใต้ข้อตกลงร่วมกันให้ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของสังคม ถูกต้องตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาถูกต้องตรงตามประเด็น และได้รับความพึงพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในระบบงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

ภุริทัต บุญเจือ (2564) ได้ให้ความหมายของการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานไว้ว่า การกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้มีความเป็นธรรมและทันสมัย เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในขณะเดียวกันก็เกิดเป็นความยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครอง ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรไม่ใช่ตามกฎหมายอำเภอใจหรือตามอำนาจบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ชนะวิน แสงทามาตย์ (2564) ได้กล่าวถึงการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรมไว้ว่า โดยการใช้หรือการตัดสินใจใด ๆ โดยเคารพกฎกติกา ข้อตกลงสัญญา และระเบียบที่ถูกต้องตั้งมาอยู่เสมอ มีความเคารพในความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ยึดหลักความเสมอภาคและยุติธรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักข้อนี้ทำได้โดยการใช้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องของการเคารพในสิทธิเสรีภาพของแต่ละฝ่าย สนับสนุนให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน การบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักนิติธรรมในการปกครอง โดยให้บุคลากรของตนปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบ กติกา ข้อกฎหมายที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร โดยต้องคำนึงถึงสิทธิและ

เสรีภาพร่วมด้วย ทั้งนี้ผู้บริหารต้องปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะทำการกำกับดูแล
ง่ายขึ้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิต
ของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้
ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สรุปได้ ดังนี้

พิชิต เทพวรรณ (2554, อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง, 2559, น.24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ
การบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานถือได้ว่าเป็นส่วน
หนึ่งของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตหมายถึง การดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาภายใต้แนวคิดที่
ครอบคลุมรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงานที่
เหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการปรับงานต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการ
และความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น สำหรับ
ทางเลือกในการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรสามารถดำเนินการ
ได้ในหลายแนวทาง ดังต่อไปนี้

1) การจัดชั่วโมงในการทำงาน เพื่อให้ยืดหยุ่นในการทำงานปรับเปลี่ยนได้ นอกเหนือ
ช่วงเวลาหลักที่ได้มีการตกลงกันเอาไว้ และเพื่อให้พนักงานสามารถสลับวันทำงานได้ตามความเหมาะสม
หรือเปิดโอกาสในการทำงานที่บ้านได้หรือนอกออฟฟิศได้

2) การให้วันลาหยุดทดแทน พนักงานสามารถตกลงกับผู้บังคับบัญชาในการ
ใช้สิทธิวันลาหยุดที่สะดวกกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อที่จะใช้ทำงานนอกเวลาปกติ

3) การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแต่งตัวได้ตามโอกาส แต่ต้องมีความเหมาะสมกับ
งานที่รับผิดชอบ จะเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานได้มากขึ้น พร้อมทั้งช่วยให้พนักงานมี
ความรู้สึกผ่อนคลายประสานงานกันดีขึ้น

นฤมล เมียนเกิด (2558) ได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า การที่
แต่ละบุคคลบริหารจัดการเวลาในการทำงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม ให้มี
สัดส่วนที่เหมาะสม ซึ่งการจัดสรรเวลาในกิจกรรมข้างต้นไม่จำเป็นต้องแบ่งสัดส่วนเท่า ๆ กัน ซึ่งแต่ละคน
สามารถแบ่งตามสัดส่วนที่ตนพึงพอใจ หากสามารถสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานได้
จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี และจะส่งผลให้ช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้า
ขององค์กรและสังคมในที่สุด

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554, อ้างถึงใน ฐานิตตา สิงห์ลล, 2563, น.15) ได้กล่าวถึงและให้แนวทางเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไว้ว่า
ความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน 8 ประการ หรือเรียกว่า “องค์กรแห่งความสุข” (Happy 8

Workplace) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งพนักงานจะมีความสุขในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลในชีวิตได้อย่างเหมาะสม นั่นก็คือความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรหรือสังคม ซึ่งทั้ง 3 ส่วนสามารถแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) Happy Body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักใช้ชีวิตความเป็นอยู่ให้มีความสุข สามารถจัดสมดุลชีวิตได้
- 2) Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม
- 3) Happy Relax รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงานสามารถจัดการความเหนื่อยล้าและความเครียดของตนเองได้
- 4) Happy Brain การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดความเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
- 5) Happy Soul มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำ มีความศรัทธาในศาสนา มีคุณธรรมในจิตใจ
- 6) Happy Money มีการบริหารจัดการเงินที่ดี รู้จักเก็บรู้จักใช้อย่างพอดี มีชีวิตที่เหมาะสม
- 7) Happy Family มีครอบครัวที่ดี มีความอบอุ่นและมั่นคงซึ่งครอบครัวสามารถทำให้เกิดความสุขและเป็นกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
- 8) Happy Society สังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ถ้าทุกคนมีความรัก มีความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน ส่งผลให้สังคมและสภาพแวดล้อมดีตามไปด้วย

ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) ได้ให้ความหมายของความสมดุลในชีวิตการทำงานไว้ว่า การบริหารจัดการรูปแบบการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้มีความเหมาะสม รวมไปถึงการบริหารจัดการเวลาระหว่างเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดดุลยภาพ หากสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่มีความเครียดสะสม และส่งผลถึงความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

ศิริภัสสร วงษ์ทองดี (2552, อ้างถึงใน ขวัญใจ สุขทองหล่อ, 2557, น.6-7) ได้นิยามความสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ว่า การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง องค์กรควรสร้างกลไกของการทำงานเพื่อสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้บุคลากรในองค์กร ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality of Work) องค์กรต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานมีคุณค่า ตรงกับความสนใจและความรู้ความสามารถ งานมีความท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ภาระงานมีความสมน้ำสมเนื้อกับค่าตอบแทน

2) แรงบันดาลใจและคุณค่า (Inspiration and Values) ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่วนรวม มีความภาคภูมิใจในองค์กร

3) สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ (Tangible Rewards) รายได้ที่มั่นคง เงินเดือน เงินโบนัส เพื่อให้สามารถนำไปซื้อปัจจัยทั้ง 4 ให้ครบได้ ดังนี้ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค นอกจากนี้สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คนทำงานยังต้องการสิ่งตอบแทนที่เป็นปัจจัยนามธรรม เช่น ใ้ประกาศเกียรติคุณ คำชมเชย ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ ทำให้ใจมีความสุข และเกิดความภาคภูมิใจ

4) การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Future growth) การที่พนักงานในองค์กรจะก้าวหน้าไปได้นั้น องค์กรควรสร้างกลไกการส่งเสริมและพัฒนาพนักงาน เช่น มีการให้ข้อมูลย้อนกลับของงานที่ทำ เพื่อให้พนักงานสามารถนำข้อมูลย้อนกลับนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ควรให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นประจำ และที่สำคัญควรสร้างหลักสูตรการวางแผนการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานมองเห็นเส้นทางและโอกาสความก้าวหน้าของตน

5) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ (Enabling environment) คุณภาพองค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน เช่น สถานที่ทำงาน สถานที่จอดรถ บ้านไ้ ทางการเงิน ต้องมีความสะดวกสบายและมีความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน องค์กรต้องสร้างระบบป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสีย นอกจากนี้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ต้องทันสมัย ใช้งานได้ไม่ชำรุด

ลลนา นาชัยรัตน์ (2562) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า เป็นการจัดสรรบทบาทในการดำเนินชีวิตที่แบ่งออกเป็นด้านชีวิต เช่น ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านการพักผ่อน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้อย่างสมดุล สิ่งเหล่านี้มักจะแตกต่างกันไประหว่างบุคคลต่าง ๆ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา อีกทั้งด้านชีวิตและด้านการงานของบุคคลต่าง ๆ สามารถส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบซึ่งกันและกันได้

พิทธรินทร์ ห้วยหงษ์ทอง (2563) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น คือการบริหารจัดการเวลา ทั้งเรื่องเวลาการทำงาน และชีวิตส่วนตัว หมายรวมถึงครอบครัว สังคมต่าง ๆ นอกจากนี้ความสมดุลยังหมายถึงการไม่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความสมดุลจึงเป็นจุดดุลยภาพในเรื่องต่าง ๆ และหากชีวิตมีความสมดุลจะส่งผลให้มนุษย์รู้สึกพึงพอใจ

พลากร ทรายแก้ว (2564) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการชีวิตการทำงานให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับชีวิตด้านอื่น ๆ ของชีวิต ทั้งด้านเวลาที่เหมาะสม ความใส่ใจที่เหมาะสม และความพึงพอใจของตนเอง ทั้งนี้ความสมดุลดังกล่าวขึ้นอยู่กับตัวบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามช่วงเวลาที่ยืดหยุ่นไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยและความต้องการของช่วงชีวิตนั้น ๆ

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560, อ้างถึงใน พัชรนันท์ ห้วยหงษ์ทอง, 2563, น.21) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า ความสามารถในแต่ละบุคคลที่มีการบริหารและจัดการเวลากับการทำงาน และดำเนินการกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กันในครอบครัว และมีการสร้างสัมพันธ์กับคนในสังคม รวมถึงการทำกิจกรรมร่วมกันให้มีความพอดี ซึ่งในการจัดการกับหน้าที่ทั้งด้านของการใช้ชีวิตและด้านของงานที่ทำขึ้นอยู่นั้นเกิดความสำเร็จ และทำให้เกิดการพอใจต่อคุณภาพของชีวิตได้

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึงความสามารถของบุคลากรในองค์กรในการสร้างสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของบุคลากร มีแนวทางในการวางแผนการทำงาน และได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม งานไม่หนักจนกระทบต่อชีวิตส่วนตัว เพราะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม สุขภาพ ก็เป็นสิ่งสำคัญไม่ต่างจากการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง การเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัว การมีสุขภาพที่แข็งแรง จะส่งผลให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life)

กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สรุปได้ ดังนี้

อสงไขย ทยานศิลป์ (2560) ได้ถึงกล่าวความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า เป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กรในการตอบสนองต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ในฐานะที่องค์กรเป็นส่วนประกอบหนึ่งในสังคม ทั้งนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในสังคมอย่างยั่งยืน และก่อให้เกิดภาพสะท้อนขององค์กรที่ดี

ขวัญวิชญา หนูกัน (2562) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท โดยให้ความสำคัญต่อผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยการทำให้เกิดสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ยังสามารถสร้างคุณค่าโดยตรงในการเสริมสร้างชื่อเสียงของบริษัทพร้อมกับความหลากหลายของข้อได้เปรียบในการแข่งขัน การเพิ่มยอดขาย ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและกระบวนการบริหารความเสี่ยง

วริยา ชิวขนาน (2562) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ เพราะมีความเชื่อมโยงถึงความเข้าใจ ความผูกพัน รวมถึงภาพลักษณ์ชื่อเสียงขององค์กรที่ถูกถ่ายทอดผ่านในรูปแบบกิจกรรม โครงการหรือรูปแบบของกระบวนการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรไม่ได้มุ่งหวังเพื่อผลกำไรขององค์กรเพียงอย่างเดียว แต่ยังมุ่งมั่นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเป็นอยู่ในด้านต่าง ๆ และเติบโตไปพร้อมกันกับองค์กร องค์กรจึงวิเคราะห์ผลกระทบหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชนโดยรอบพื้นที่การดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างประโยชน์ส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ศินันท์ อินทร์จันทร์ (2559) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และระดับไกล ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเป็นปกติสุข สังคมและสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการตัดสินใจหรือกิจกรรม พฤติกรรมที่โปร่งใสและมีจรรยาบรรณ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสวัสดิการของสังคม

สถาบันพระปกเกล้าฐานข้อมูลการเมืองภาคพลเมือง (2556, อ้างถึงใน จินตนา กิจรัก, 2557, น.14-15) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า สามารถจำแนกได้ตามบทบาทและความเกี่ยวข้องของหน่วยงานออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1) กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR-after-process) เป็นการดำเนินกิจกรรม (Activities) ของหน่วยงาน ซึ่งโดยมากเป็นองค์กรธุรกิจที่แสวงหากำไร เพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในด้านต่าง ๆ โดยกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นมักแยกต่างหากจากการดำเนินธุรกิจที่เป็นกระบวนการ (Process) หลักของกิจการและเกิดขึ้นภายหลัง เช่น การแก้ไขเยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการประกอบกิจการแจกจ่ายสิ่งของช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย การเป็นอาสาสมัครช่วยบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ซึ่งกิจกรรมเพื่อสังคมเหล่านี้มักเป็นกิจกรรมที่อยู่นอกเหนือเวลาทำงานตามปกติ

2) ธุรกิจเพื่อสังคม (CSR-in-process) คือ การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของกิจการ หรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การป้องกันหรือกำจัดมลพิษในกระบวนการผลิตเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามข้อกำหนดในฉลากผลิตภัณฑ์ การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์อย่างถูกต้องครบถ้วนต่อผู้บริโภค การชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกค้าที่เกิดจากความผิดพลาดและความบกพร่องของพนักงาน ซึ่งการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมเหล่านี้ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่ในเวลาทำงานปกติของกิจการ

3) กิจการเพื่อสังคม (CSR-as-process) ในส่วนนี้เรียกว่าเป็นบทบาทขององค์กร ธุรกิจโดยตรง กิจการในกลุ่มนี้มักเป็นกรณีที่องค์กรดำเนินงานโดยไม่แสวงหากำไรให้แก่ตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อยังประโยชน์ให้แก่สังคมในทุกกระบวนการของกิจการ ตัวอย่างของกิจการที่อาจจัดอยู่ในข่ายนี้ได้แก่ มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กร ประชาชน และส่วนราชการต่าง ๆ

อัญญาณี เลหาะราชพฤกษ์ (2553) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการแสดงออกถึงการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กรที่เกิดจากจิตสำนึกในการที่จะบำเพ็ญประโยชน์และสร้างสรรค์ความเจริญต่อบุคคลหรือสังคม มีความตระหนักถึงหลักการสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่ต้องไม่สร้างความเดือดร้อนแก่สังคมและสิ่งแวดล้อม หลีกเลี่ยงไม่กระทำการใด ๆ ให้บุคคลอื่นและสังคมต้องเสียหาย รวมทั้งต้องปกป้องและยังผลประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมเพื่อให้เกิดความสงบสุขและทำให้สังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ณัฐริดา แก้วก่า (2564) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า กิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการรับมือและจัดการกับประเด็นปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจำเป็นต้องอยู่ภายใต้กรอบของหลักจริยธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีไม่ผิดต่อศีลธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหา บรรลุความคาดหวัง และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ มุ่งเน้นที่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร คือ ชุมชนโดยรอบโรงงานอุตสาหกรรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สรุปได้ว่า หน้าที่ขององค์กรที่ตอบสนองต่อสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยสมาชิกในองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้เกิดความใกล้ชิดต่อองค์กรและชุมชน ในการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อต้องการช่วยเหลือสังคม ตอบแทนสังคม คืนกำไรสู่สังคม โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม การดำเนินการอย่างเป็นธรรม และผลประโยชน์ของสังคม

1.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Skrovan (1983, อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557, น.17) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดเกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
- 3) ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงาน
- 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน

- 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขนาด

- 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

- 7) ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

- 9) ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Greenberg & Baron (1995, อ้างถึงใน นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556, น.31) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

- 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
- 2) สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
- 3) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

วาริณี โพธิราช (2558) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ คือ

- 1) ประโยชน์ต่อตัวบุคคล คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

2) ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น มีความเอื้อเฟื้อ ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์กร

3) ประโยชน์ต่องาน คือ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

4) ประโยชน์ต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กร ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

วันวิสา มากดี และ วลัยพร สุขปลั่ง (2560) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตทำงานไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยส่งเสริมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลาออกจากงาน และองค์กรยังได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ทำให้ผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

จากการศึกษาประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี เกิดขวัญกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและองค์กรเอง

2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต

2.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานอำนวยการจัดการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด จึงได้จัดทำ “แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ โดยได้จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้แทนคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม และ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์สภาพของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อกำหนดนโยบาย การนำนโยบายสู่การปฏิบัติทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์จังหวัดปทุมธานี และแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดปทุมธานี และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) อีกครั้งเพื่อกำหนดจุดเน้นตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย โครงการและงบประมาณ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2566)

จากกระบวนการวางแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ใช้หลักการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสม บนข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมถูกต้องเป็นปัจจุบัน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
หมายเหตุ. จาก <https://ppt2.go.th/home/structure/>

2.1.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 โดยอาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และมาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นในทุกเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดปทุมธานีมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2 เขต คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก และอำเภอลองหลวง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลำลูกกา อำเภอหนองเสือ และอำเภอธัญบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้จัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 โดยอาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และ มาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นในทุกเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดปทุมธานีมี 3 เขต คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก และอำเภอลองหลวง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลำลูกกา อำเภอหนองเสือ และอำเภอธัญบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แบ่งกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาไว้ 8 กลุ่ม ใน 3 อำเภอ ดังนี้

- 1) กลุ่มนครรังสิต อำเภอธัญบุรี
- 2) กลุ่มนครธัญญา อำเภอธัญบุรี
- 3) กลุ่มไทรรัตน์สัมพันธ์ อำเภอลำลูกกา
- 4) กลุ่มพลังครุพัฒนา อำเภอลำลูกกา

- 5) กลุ่มบูรพาพัฒนา อำเภอลำลูกกา
- 6) กลุ่มบึงสามพัน อำเภอนองเสือ
- 7) กลุ่มศาลารัตน์ อำเภอนองเสือ
- 8) กลุ่มนวมวัฒนา อำเภอนองเสือ

2.2 กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต

กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต เกิดจากการรวมกลุ่มกันของโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มของนครรังสิต ได้แก่โรงเรียน ดังต่อไปนี้ 1. โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ 2. โรงเรียนทองพูลอุทิศ 3. โรงเรียนวัดเขียนเขต 4. โรงเรียนวัดแสงสรรค์ 5. โรงเรียนวัดมูลจินดาราม เพื่อที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีการพัฒนาในการบริการการศึกษาาร่วมกันให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายนครรังสิต อำเภोधัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 2 ตำบล 5 โรงเรียน ได้แก่ ตำบลประชาธิปไตย และตำบลบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ประกอบไปด้วย 5 โรงเรียน ปัจจุบันมีข้าราชการครูจำนวน 276 คน และมีนักเรียนรวม 6,919 คน แต่ละโรงเรียนมีข้อมูลพอสังเขป (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2) ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนวัดเขียนเขต

โรงเรียนวัดเขียนเขต ตั้งอยู่เลขที่ 43/1 หมู่ที่ 2 ถนนรังสิตนครนายก ตำบลบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการจัดการศึกษา 4 คือระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,735 คน จำนวน ห้องเรียน 63 ห้อง จำนวนครูและบุคลากรจำนวน 146 คน

2. โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ

โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ ตั้งอยู่เลขที่ 47 ซอยพหลโยธิน 127 ตำบลประชาธิปไตย อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เปิดตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,040 คน จำนวนห้องเรียน 53 ห้อง จำนวนครูและบุคลากรจำนวน 69 คน

3. โรงเรียนวัดแสงสรรค์

โรงเรียนวัดแสงสรรค์ ตั้งอยู่เลขที่ 360 ถนนรังสิต-นครนายก 31 ตำบลประชาธิปไตย อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130 เปิดสอนในระดับอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นโรงเรียนขยายโอกาสเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,118 คน จำนวนห้องเรียน 28 ห้อง จำนวนครูและบุคลากร จำนวน 57 คน

4. โรงเรียนวัดมูลจินดาราม

โรงเรียนวัดมูลจินดาราม ตั้งอยู่เลขที่ 96/12 หมู่ 3 ถนนรังสิตนครนายก ตำบลบึงยี่โถ อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เปิดตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ มีนักเรียนทั้งสิ้น 578 คน จำนวนห้องเรียน 20 ห้อง จำนวนครูและบุคลากรจำนวน 36 คน

5. โรงเรียนทองพูนอุทิศ

โรงเรียนทองพูนอุทิศ ตั้งอยู่เลขที่ 57 ถนน พหลโยธิน ตำบลประชาธิปไตย อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ มีนักเรียนทั้งสิ้น 364 คน จำนวนห้องเรียน 14 ห้อง จำนวนครูและบุคลากรจำนวน 21 คน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

นราทิพย์ ผินประดับ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัยนี้ เพื่อเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ อีกทั้งคุณภาพชีวิตของข้าราชการยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 4) ธรรมเนียมในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 6) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาแนวคิดได้ข้อสรุปว่า คุณภาพในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 8 ประการนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลดีให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน

อารียา การดี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยมี

วัตถุประสงค์ของวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม และอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ 6. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

มูฮัมหมัด มะลี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคูวิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ประมวลข้อคิดเห็นแบบแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคูวิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านการพัฒนาความสามารถ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนตัวทั้ง 10 ปัจจัย พบว่า เพศ สถานภาพ ครอบครัว และวิชาเอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเงินเดือนปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ อายุ การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู และตำแหน่งระดับบริหาร ไม่มีความแตกต่างกัน

สุภัทสรณ์ พนมไพรพุกษา และ กาญจน์ เรืองมนตรี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ชัยภูมิ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตทำงาน 10 ด้าน และตัวบ่งชี้ 53 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องเหมาะสม และมีความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ สภาพ

ปัจจุบันระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ จังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติงานในสังคม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ลักษณะของการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วยการพัฒนาที่เน้นองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และผลการประเมินคู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

วาริณี โพธิราช (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย 2) ศึกษาความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีเพียงด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคลที่ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ อยู่ในระดับน้อย ในส่วนของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อก่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกันทั้ง 3 ด้าน

พิมลพรรณ แซ่เหลียว (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) ศึกษา ระดับความผูกพัน

ต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และรายด้าน อยู่ในระดับดีมากจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน คือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจและพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านสังคมสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

เสาวรส สันป่าแก้ว (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัยนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เขมินท์ อุ่นศิริ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของในโรงเรียนราชินีบูรณะ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นมนุษย์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านสภาพทั่วไป แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ บุคลากรโรงเรียนราชินีบูรณะได้เสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้ การแก้ปัญหาสภาพอากาศภายในโรงเรียน การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ

ภายในโรงเรียน การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ค่าตอบแทนพิเศษ การพัฒนาวิชาชีพครู การพิจารณาการรับย้ายหรือการบรรจุแต่งตั้ง ประวัติการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และที่พักอาศัยของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน จำแนกตามที่พักอาศัยของข้าราชการครู พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นจำแนกตามเพศ และตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูสร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างสรรคด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับ

สื่อการสอนหรือวิธีการสอนส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครู และผู้ปกครอง เข้าด้วยกัน รวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นครูมืออาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและยึดมั่น ในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

anilewitz & Jessica R (2018, อ้างถึงใน เขมินท์ อุณศิริ, น.2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความเครียดของครูผู้สอน กรณีศึกษา ประเทศแคนาดา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตและความเครียดของครูผู้สอน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตและความเครียดใน ชีวิตและความเครียดจากการทำงานของครูผู้สอนในแคนาดา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ กับครูผู้สอนเพศหญิงระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาหญิง จำนวน 227 คน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ และความเครียดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพทั่วไป ความเครียดในชีวิตส่วนตัว และความเครียดจากการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพจิตของครู

Pelsma (2003, อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ่มสุข, น.2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู รายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครู ความพึงพอใจในการ ทำงานของครูและความหมายโดยนัยจากที่อาจารย์ที่ปรึกษาของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ รายได้ ช่วงเวลา การเตรียมการเรียน การสอน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความสนใจกับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจ และความเครียดในการทำงานของครู ไม่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่ เกี่ยวกับสถานภาพของประชากร แต่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษา และระหว่างอายุกับความเครียด ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความ ต้องการพิเศษของตัวบุคคลด้วย

Mentz (2001) ได้ทำการศึกษาวิจัย การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนชนบทของประเทศแอฟริกาใต้ โดยศึกษามาจากครูจำนวน 60 คน ที่อยู่ในโรงเรียนเกี่ยวกับการเกษตร โดยศึกษามาจากจำนวน 15 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนชนบทมีความพึง พพอใจต่อสภาพแวดล้อมและการสอนนักเรียนด้วยความสุข พวกเขาภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงเรียน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคน นอกจากนั้นพวกเขายังภูมิใจในอาชีพครู งานวิจัยชิ้นนี้จึงพบว่า ระดับคะแนนต่ำสุด คือด้านความขัดแย้งระหว่างครูกับการบริหารงานของโรงเรียน และพบว่าครูมีความ พึงพอใจต่อจำนวนนักเรียนในห้อง อีกทั้งครูยังมีความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการ เรียนการสอน สำหรับสิ่งที่ครูยังขาดอยู่คือได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการยังไม่เพียงพอ เนื่องจาก ผู้อำนวยการยังไม่ได้แสดงบทบาทในการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดีเท่าที่ควร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ซึ่งได้นำเสนอไว้ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 276 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน รพีวรรณ พิมพ์จันทร์, 2557) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 161 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนวัดเขียนเขต	118	69
2	โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ	64	37
3	โรงเรียนวัดแสงสรรค์	50	29
4	โรงเรียนวัดมูลจินดาราม	27	16
5	โรงเรียนทองพูนอุทิศ	17	10
	รวม	276	161

1.3 ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนทองพุลอุทิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขยีนเขต ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ และ 3) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขยีนเขต จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice question)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าของ Likert จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน ด้านการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1976, อ้างถึงใน บัวขาว พนมชัยสว่าง, 2558, น.18) ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
- ระดับ 4 หมายถึง ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
- ระดับ 3 หมายถึง ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้
- ระดับ 2 หมายถึง ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

ระดับ 1 หมายถึง ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ต่ำอย่างมาก

2.1.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

2.2.1 แบบสอบถาม

การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

4) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) สร้างแบบสอบถามตามโครงสร้างเนื้อหาที่ได้วางไว้ก่อนจะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงจำนวน 4 ท่าน โดยใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และข้อคำถาม (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.75 – 1.00 (ภาคผนวก จ)

5) ปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้จากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยได้ค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .98 (ภาคผนวก ฉ)

7) นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

8) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.2 แบบสัมภาษณ์ การสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) นำผลของข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้าน มาใช้เป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความ ถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและความเหมาะสมของภาษา
- 3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้จริงกับผู้ให้ข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม

3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.1.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและช่องทางออนไลน์ ส่งถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายนครรังสิตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 161 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดตอบแบบสอบถามออนไลน์ กลับภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ ซึ่งเมื่อครบ กำหนดแล้วได้มีการตอบแบบสอบถามกลับมารวมทั้งสิ้น 161 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.1.3 รวบรวมข้อมูลในระบบออนไลน์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำมา วิเคราะห์ข้อมูล

3.2 แบบสัมภาษณ์

3.2.1 ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ประสานกับผู้ให้สัมภาษณ์ จากนั้นนัดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเตรียมการดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวก

3.2.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ระหว่างวันที่ 27 ตุลาคม 2566 ถึง วันที่ 5 พฤศจิกายน 2566

3.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยขออนุญาตบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้อำวิเคราะห์ในภายหลัง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน โดยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ตามแนวคิดของ Best (1983, อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ่มสุข, หน้า 2564) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.50 – 4.49	หมายถึง ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
2.50 – 3.49	หมายถึง ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้
1.50 – 2.49	หมายถึง ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.49	หมายถึง ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

4.2 แบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์แนวทางคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

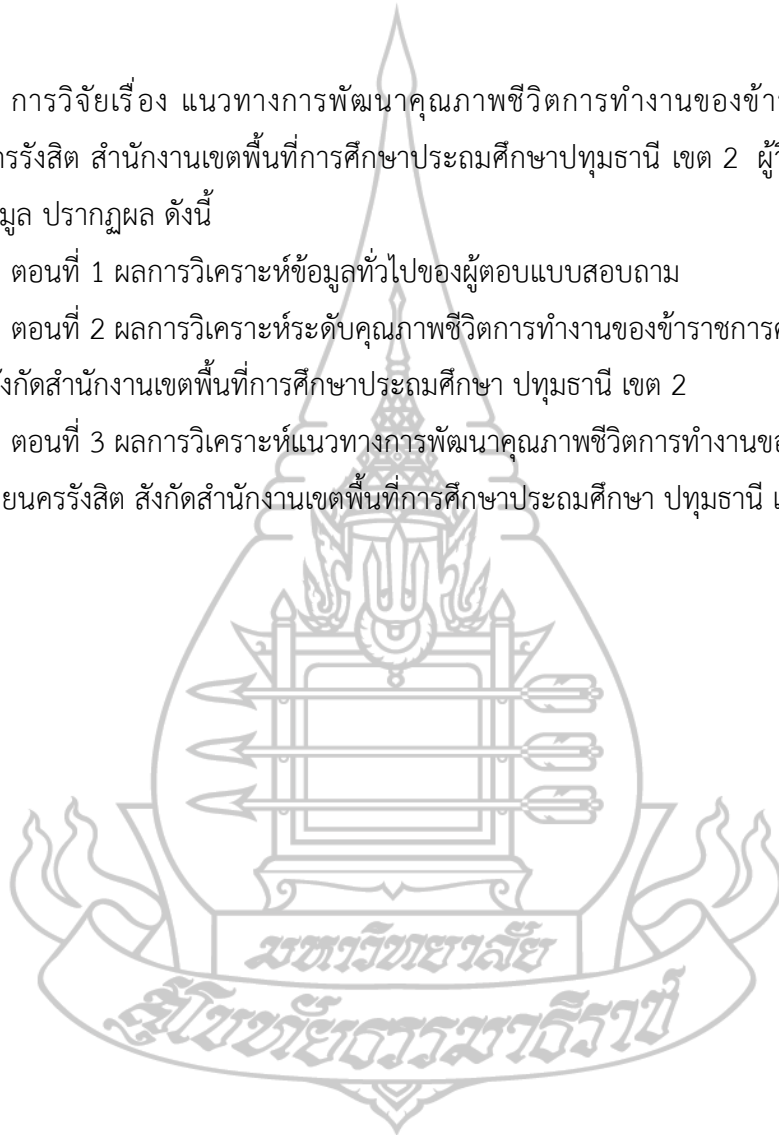
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	33	20.50
หญิง	128	79.50
รวม	161	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	64	39.75
31 - 40 ปี	51	31.68
41 - 50 ปี	31	19.25
51 ปีขึ้นไป	15	9.32
รวม	161	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	116	72.05
ปริญญาโท	44	27.33
ปริญญาเอก	1	0.62
รวม	161	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.50) มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 39.75) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 72.05)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่ม
 เครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
 เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
 กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 โดยภาพรวม

ด้าน	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		M	SD	
1	ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.59	0.80	คุณภาพดี
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	4.04	0.58	คุณภาพดี
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.29	0.85	คุณภาพดี
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง	4.29	0.85	คุณภาพดี
5	ด้านเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน	4.11	0.70	คุณภาพดี
6	ด้านการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม	4.24	0.64	คุณภาพดี
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว	3.86	0.76	คุณภาพดี
8	ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ สังคม	4.03	0.65	คุณภาพดี
รวมเฉลี่ย		4.05	0.57	คุณภาพดี

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนคร
 รังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M =$
 4.05 , $SD = 0.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($M =$
 4.29 , $SD = 0.85$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม ($M = 4.24$, $SD = 0.64$)
 ด้านเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน ($M = 4.11$, $SD = 0.70$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ ($M = 4.04$, $SD = 0.58$) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($M = 4.03$, $SD = 0.65$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($M = 3.86$, $SD = 0.76$) และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($M = 3.59$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.70	0.90	คุณภาพดี
2	ครูได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	3.31	0.95	คุณภาพดี
3	ครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี	3.78	0.81	คุณภาพดี
รวมเฉลี่ย		3.59	0.80	คุณภาพดี

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M = 3.59$, $SD = 0.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี ($M = 3.78$, $SD = 0.81$) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ($M = 3.70$, $SD = 0.90$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ($M = 3.31$, $SD = 0.95$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	สภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.13	0.69	คุณภาพดี
2	การจัดอาคารสถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ	4.08	0.69	คุณภาพดี
3	เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.88	0.84	คุณภาพดี
4	อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงแข็งแรง	4.15	0.66	คุณภาพดี
5	บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย	3.98	0.73	คุณภาพดี
รวมเฉลี่ย		4.04	0.58	คุณภาพดี

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M = 4.04$, $SD = 0.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก ได้แก่ อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงแข็งแรง ($M = 4.15$, $SD = 0.66$) รองลงมา ได้แก่ สภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($M = 4.13$, $SD = 0.69$) การจัดอาคารสถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ ($M = 4.08$, $SD = 0.69$) บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย ($M = 3.98$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($M = 3.88$, $SD = 0.84$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ครูมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถแก่ สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น	3.84	0.80	คุณภาพดี
2	ผลการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่ การงาน	4.44	0.64	คุณภาพดี
3	ครูมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	4.70	0.65	คุณภาพดีมาก
4	โรงเรียนส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ของครู	4.47	0.68	คุณภาพดี
5	ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือรางวัลจาก ผู้บริหาร เมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี	3.98	0.70	คุณภาพดี
รวมเฉลี่ย		4.29	0.85	คุณภาพดี

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่าย
นครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความ
มั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M = 4.29, SD = 0.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ
อยู่ ($M = 4.70, SD = 0.65$) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพของ
ครู ($M = 4.47, SD = 0.68$) ผลการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน ($M = 4.44, SD$
 $= 0.64$) ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือรางวัลจากผู้บริหาร เมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี ($M = 3.98, SD$
 $= 0.70$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้
ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ($M = 3.84, SD = 0.80$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู	4.26	0.68	คุณภาพดี
2	โรงเรียนให้โอกาสและส่งเสริมครูเพื่อพัฒนา หน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ	4.27	0.65	คุณภาพดี
3	ครูมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ	4.28	0.69	คุณภาพดี
4	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานและ ประเมินผลการผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียน	4.40	0.74	คุณภาพดี
5	ครูได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชา และความถนัดจากผู้บังคับบัญชา	4.25	0.69	คุณภาพดี
รวมเฉลี่ย		4.29	0.85	คุณภาพดี

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่าย
นครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีด
ความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M = 4.29, SD = 0.85$) และเมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน
ปฏิบัติงานและประเมินผลการผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($M = 4.40, SD = 0.74$) รองลงมา
ได้แก่ ครูมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ ($M = 4.28, SD = 0.69$)
โรงเรียนให้โอกาสและส่งเสริมครูเพื่อพัฒนาหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ ($M = 4.27, SD = 0.65$)
โรงเรียนส่งเสริมครูในด้านการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ($M = 3.26, SD = 0.68$)
ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชา
และความถนัดจากผู้บังคับบัญชา ($M = 4.25, SD = 0.69$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	4.06	0.82	คุณภาพดี
2	ครูได้รับการยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.04	0.81	คุณภาพดี
3	ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและสังคม	4.10	0.76	คุณภาพดี
4	ครูได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.17	0.75	คุณภาพดี
5	ครูได้รับความช่วยเหลือเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเสมอเมื่อมีปัญหา	4.24	0.73	คุณภาพดี
รวมเฉลี่ย		4.11	0.70	คุณภาพดี

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M = 4.11$, $SD = 0.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับความช่วยเหลือเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเสมอเมื่อมีปัญหา ($M = 4.24$, $SD = 0.73$) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($M = 4.17$, $SD = 0.75$) ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและสังคม ($M = 4.10$, $SD = 0.76$) ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ($M = 4.06$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($M = 4.04$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ครูปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบและแบบแผนที่กำหนด	4.34	0.68	คุณภาพดี
2	ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการสามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย	4.22	0.70	คุณภาพดี
3	ครูมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	4.17	0.72	คุณภาพดี
รวมเฉลี่ย		4.24	0.64	คุณภาพดี

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M = 4.24, SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ ครูปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบและแบบแผนที่กำหนด ($M = 4.34, SD = 0.68$) รองลงมา ได้แก่ ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการสามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย ($M = 4.22, SD = 0.70$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ($M = 4.17, SD = 0.72$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ครูมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.72	0.91	คุณภาพดี
2	ครูรู้สึกพอใจในสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.70	0.96	คุณภาพดี
3	ครูมีความพอใจในชีวิตการทำงานกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่	3.93	0.88	คุณภาพดี
4	ครูรู้สึกมีความสุขทั้งกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.87	0.89	คุณภาพดี
5	ครูสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.11	0.78	คุณภาพดี
รวมเฉลี่ย		3.86	0.76	คุณภาพดี

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M = 3.86, SD = 0.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ($M = 4.11, SD = 0.78$) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความพอใจในชีวิตการทำงานกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ($M = 3.93, SD = 0.88$) ครูรู้สึกมีความสุขทั้งกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ($M = 3.87, SD = 0.89$) ครูมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($M = 3.72, SD = 0.91$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูรู้สึกพอใจในสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($M = 3.70, SD = 0.96$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับประชาชนในชุมชนใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็นประจำ	3.99	0.72	คุณภาพดี
2	ครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.03	0.72	คุณภาพดี
3	ครูมีโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ	3.88	0.83	คุณภาพดี
4	ครูมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง	4.22	0.66	คุณภาพดี
รวมเฉลี่ย		4.03	0.65	คุณภาพดี

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับคุณภาพการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M = 4.03, SD = 0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ($M = 4.22, SD = 0.66$) รองลงมา ได้แก่ ครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($M = 4.03, SD = 0.72$) ครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับประชาชนในชุมชนใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็นประจำ ($M = 3.99, SD = 0.72$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูมีโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ($M = 3.88, SD = 0.83$)

ตอนที่3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ว่าควรมีแนวทางการพัฒนาในแต่ละด้าน ไว้ดังนี้

1. การให้ข้าราชการครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนแนวทางการปฏิบัติงาน แจกนโยบายเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันภายในองค์กร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเอง โดยนำผลประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบมาพัฒนาข้อบกพร่องหรือต่อยอดจุดแข็งในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงความประพฤตินในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดของข้าราชการครู โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลการประเมินและเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อผลการพิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว ควรแจ้งผลการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นไปตามประกาศของ ก.ค.ศ

2. การสนับสนุนข้าราชการครูได้รับการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี สำนวณความต้องการเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานภายในสถานศึกษาด้วยการนำเสนอโครงการต่าง ๆ และพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นในการใช้งาน จัดสรรงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูด้วยการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในงานของข้าราชการครู

3. การพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนโครงการส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย เช่น การพัฒนาโภชนาการ และอาหารที่ปลอดภัย การออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ ทัศนสุขภาพ งานวิชาการและพัฒนา เครือข่ายสุขภาพระหว่างโรงเรียนและชุมชน เป็นต้น

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีทั้งทางกายภาพและทางสังคม ดังนี้ ทางกายภาพ ควรพัฒนาให้มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัย สวยงาม เอื้อต่อการทำ กิจกรรมของนักเรียนหรือการจัดการเรียนการสอนของครู ทางสังคม สถานศึกษาควรการวางกฎกติกา ร่วมกันภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศแบบเป็นมิตรต่อกัน ไม่มีการบูลลี่ การทะเลาะวิวาท หรือการทำร้ายกัน การแสดงออกความรักความเมตตาของครูต่อศิษย์ การสนับสนุนให้นักเรียนทำกิจกรรม ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในสถานศึกษา

4. การส่งเสริมการมีโอกาสนในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถของครูแก่สถานศึกษา และหน่วยงานอื่น มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ความรู้และความสามารถแก่ สถานศึกษาอื่น ๆ โดยการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การจัดการอบรมพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดงานสัมมนาระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อเสริมความรู้ หรือ แก้ปัญหาทางการศึกษา ร่วมกัน เป็นต้น

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ โดยเริ่มจาก ให้ครูพัฒนาผลงานและนำผลงานที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนหรือผลงานทางวิชาการที่เกิดจาก การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าต่อการจัดการเรียนการสอนที่เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ในลักษณะของ งานวิจัย เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ได้แก่ Facebook กลุ่ม Line เว็บไซต์ เป็นต้น

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นให้ครูพัฒนาทางวิชาชีพทั้งแบบออนไลน์และออน ไซต์ เช่น การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแบ่งปันความรู้ของคุณครู การออนไซต์ที่ช่วย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูด้วยกระบวนการ PLC

5. การทำให้ข้าราชการครูมีความพอใจในสมดุลงานของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มี แนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนเป้าหมายการทำงาน กำหนดนโยบาย วางแผน ปฏิทินวิชาการ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาจัดลำดับเวลาและความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียดในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อระบบงานของสถานศึกษาอีกด้วย

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานให้แก่ครู ดังนี้

5.2.1 สร้างขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน กำหนดเวลาการทำงานของครูในแต่ละวันเพื่อไม่ให้กระทบกับชีวิตส่วนตัว

5.2.2 ให้ครูควรจัดลำดับความสำคัญดูแลตนเองทางร่างกายและจิตใจถือเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี

5.2.3 ให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกับผู้อื่นจะแบ่งเบาภาระงานและช่วยสร้างเวลาให้กับกิจกรรมส่วนตัวมากขึ้น

5.2.4 ให้ครูสร้างตารางงานส่วนตัว เพื่อจัดลำดับความสำคัญของงาน หลีกเลี่ยงการผัดวันประกันพรุ่ง เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพภายในเวลาที่กำหนด

5.2.5 ให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการทำงาน จะช่วยให้ครูประหยัดเวลาทั้งงานโรงเรียนและงานสอน

5.2.6 ให้ครูได้มีวันหยุดพักผ่อนที่ชัดเจน และไม่มีภาระงานมาสอดแทรกซึ่งช่วยให้ลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

6. การมอบหมายภาระงานให้ครูสามารถจัดสรรเวลาให้กับการปฏิบัติงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงลักษณะงานที่มอบหมายแก่ครู ให้เหมาะสมกับประสบการณ์และวิทยฐานะ

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารการทำงาน ต้องใส่ใจและคำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงาน เพื่อประกันความสำเร็จและลดความเสี่ยง งานที่มอบหมายต้องปฏิบัติร่วมกันหลายคน ควรคำนึงถึงหลักการทำงานเป็นทีมกล่าวคือควรพิจารณาคนที่สามารถทำงานร่วมกันได้ จะช่วยลดความตึงเครียดและมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดสรรเวลา งาน ครูสามารถประเมินตนเอง ตรวจสอบ แก้ไข หรือปรับเปลี่ยนการวางแผนการทำงานและการดูแลครอบครัวตามความเหมาะสม

7. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความโปร่งใสในกระบวนการบริหารจัดการงานของสถานศึกษา เช่น เปิดเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน การบริจาคจากบุคลากรนอกจดหมายข่าว เป็นต้น ผ่านทางเว็บไซต์หรือเพจของสถานศึกษา

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมวางแผน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา

7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชน เชิญให้ชุมชนร่วมกิจกรรม สำคัญของโรงเรียน เช่น เปิดบ้านวิชาการ ทำบุญโรงเรียน วันครอบครัว วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาใกล้ชิดกับชุมชนมากขึ้น

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเอง โดยนำ ผลประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบมาพัฒนาตามข้อเสนอแนะหรือต่อยอดจุดเด่นในการ ปฏิบัติงานให้มีความเป็นเลิศยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานเพื่อลด ภาระด้านเอกสาร เช่น สร้างแพลตฟอร์มออนไลน์จาก Google site นำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการ ตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน หรือการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน การ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นแนวทางในการพิจารณาประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ เพื่อประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและฝ่ายบริหารทั่วไป ร่วมกันสร้างเครื่องมือสำรวจความ ต้องการเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลโดย การประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Google forms และ Google sheet เป็นต้น เพื่อสำรวจความ จำเป็นในการใช้งาน จัดสรรงบประมาณ และมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับ ระบบงาน เพื่อให้ระบบการบริหารงานและการพัฒนาทางการศึกษา ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล เช่น การติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตทั่วทั้งสถานศึกษา ตรวจสอบและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

5. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก สนับสนุนโครงการส่งเสริม สุขภาพ เช่น การพัฒนาโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย การออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ ทัศนสุขภาพ เป็นต้น

6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมมือพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ สถานศึกษาปลอดภัยและเอื้อต่อการทำกิจกรรมของครูและนักเรียน ครูมีความรู้ด้านจิตวิทยาสำหรับเด็ก เพื่อเป็นที่พึ่งทางใจของนักเรียนยุคใหม่ รับฟัง แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและเข้าใจในเหตุผล

7. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูพัฒนาผลงานและนำผลงานที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน หรือผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ได้แก่ Facebook กลุ่ม Line เว็บไซต์ เป็นต้น

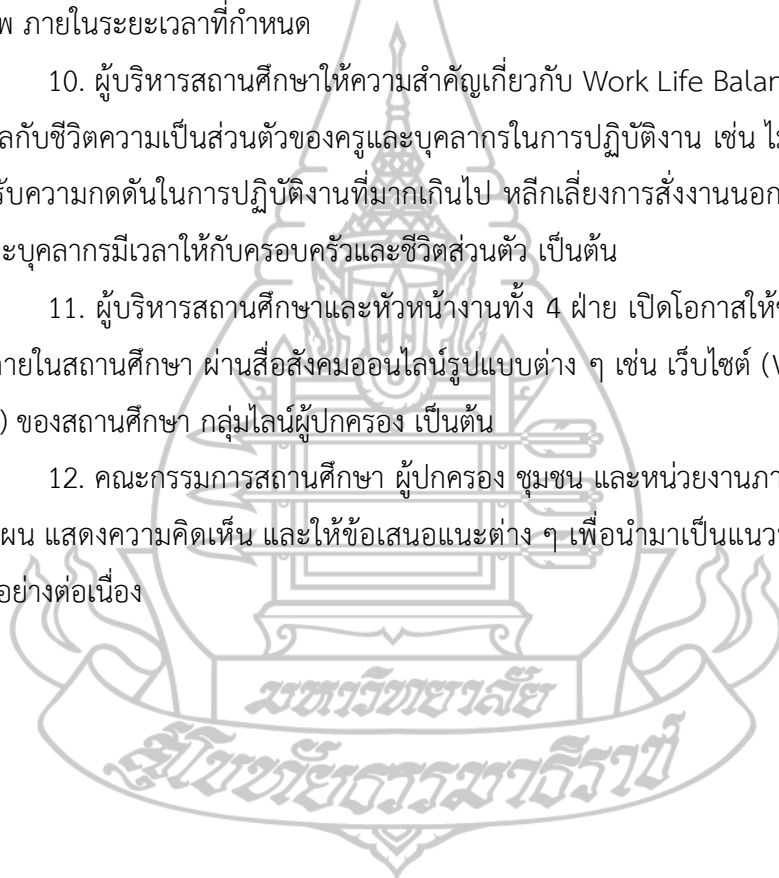
8. ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ เช่น การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแบ่งปันความรู้ของคุณครู การออนไซต์ที่ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูด้วยกระบวนการ PLC

9. ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการทำงาน เช่น การใช้ Google calendar สร้างตารางงานส่วนตัว และการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Work Life Balance จัดสรรงานให้มีความสมดุลกับชีวิตความเป็นส่วนตัวของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่ปล่อยให้ครูและบุคลากรได้รับความกดดันในการปฏิบัติงานที่มากเกินไป หลีกเลี่ยงการส่งงานนอกเวลาและวันหยุด เพื่อให้ครูและบุคลากรมีเวลาให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

11. ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานทั้ง 4 ฝ่าย เปิดโอกาสให้ชุมชนรับรู้ผลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ผ่านสื่อสังคมออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ของสถานศึกษา กลุ่มไลน์ผู้ปกครอง เป็นต้น

12. คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก มีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 *ประชากร* ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 276 คน

1.2.2 *กลุ่มตัวอย่าง* ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน รพีวรรณ พิมพ์จันทร์, น.2557) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 161 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสถานศึกษา

1.2.3 *ผู้ให้ข้อมูล* ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนทองพุลอุทิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขียนเขต ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ และ 3) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขียนเขต จำนวน 1 คน

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีค่าความตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.75-1.00 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผ่านการหาคุณภาพด้านความถูกต้อง ความครอบคลุมด้านเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและช่องทางออนไลน์ จากนั้นได้มีการตอบแบบสอบถามกลับมารวมทั้งสิ้น 161 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ในส่วนแบบสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้เชี่ยวชาญสะดวก

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) **แบบสอบถาม** ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) **แบบสัมภาษณ์** ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นสรุป และนำข้อมูลมาเรียบเรียงเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 ผลการวิจัย

ผลการศึกษา สรุปได้ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1.3.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม ด้านเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

1) **ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ ครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี และครูได้รับ

เงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครู ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน

2) *ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ* โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงแข็งแรง สภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และการจัดอาคารสถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3) *ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ ครูมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ โรงเรียนส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพของครู ผลการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน และครูได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือรางวัลจากผู้บริหาร เมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น

4) *ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานและประเมินผลการผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ครูมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ โรงเรียนให้โอกาสและส่งเสริมครูเพื่อพัฒนาหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ และโรงเรียนส่งเสริมครูในด้านการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาและความถนัดจากผู้บังคับบัญชา

5) *ด้านสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ ครูได้รับความช่วยเหลือเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเสมอเมื่อมีปัญหา ครูได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและสังคม และครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน

6) *ด้านการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ ครูปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบและแบบแผนที่กำหนด และระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการสามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

7) *ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ ครูสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ครูมีความพอใจในชีวิตการทำงานกับตำแหน่งที่ดำรง ครูรู้สึกมีความสุขทั้งกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และครูมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูรู้สึกพอใจในสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

8) *ด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ ครูมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับประชาชนในชุมชนใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็นประจำ ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูมีโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

1.3.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการทำงานของข้าราชการครูกลุ่ม

เครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีแนวทางดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเอง โดยนำผลประโยชน์เลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบมาพัฒนาตามข้อเสนอแนะหรือต่อยอดจุดเด่นในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นเลิศยิ่งขึ้น

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดภาระด้านเอกสาร เช่น สร้างแพลตฟอร์มออนไลน์จาก Google site นำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน หรือการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นแนวทางในการพิจารณาประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาและฝ่ายบริหารทั่วไป ร่วมกันสร้างเครื่องมือสำรวจความต้องการเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา รวบรวมข้อมูล

โดยการประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Google forms และ Google sheet เป็นต้น เพื่อสำรวจความจำเป็นในการใช้งาน จัดสรรงบประมาณ และมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับระบบงาน เพื่อให้ระบบการบริหารงานและการพัฒนาด้านการศึกษา ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตทั่วทั้งสถานศึกษา ตรวจสอบและซ่อมบำรุงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

5) ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก สนับสนุนโครงการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การพัฒนาโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย การออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ ทันทสุขภาพ เป็นต้น

6) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมมือพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ สถานศึกษาปลอดภัยและเอื้อต่อการทำกิจกรรมของครูและนักเรียน ครูมีความรู้ด้านจิตวิทยาสำหรับเด็ก เพื่อเป็นที่พึ่งทางใจของนักเรียนยุคใหม่ รับผิดชอบต่อเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและเข้าใจในเหตุผล

7) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาผลงานและนำผลงานที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน หรือผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ได้แก่ Facebook กลุ่ม Line เว็บไซต์ เป็นต้น

8) ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ เช่น การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแบ่งปันความรู้ของคุณครู การออนไซต์ที่ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูด้วยกระบวนการ PLC

9) ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการทำงาน เช่น การใช้ Google calendar สร้างตารางงานส่วนตัว และการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

10) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Work Life Balance จัดสรรงานให้มีความสมดุลกับชีวิตความเป็นส่วนตัวของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่ปล่อยให้ครูและบุคลากรได้รับความกดดันในการปฏิบัติงานที่มากเกินไป หลีกเลี่ยงการสั่งงานนอกเวลาและวันหยุดเพื่อให้ครูและบุคลากรมีเวลาให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

11) ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานทั้ง 4 ฝ่าย เปิดโอกาสให้ชุมชนรับรู้ผลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ผ่านสื่อสังคมออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ของสถานศึกษา กลุ่มไลน์ผู้ปกครอง เป็นต้น

12) คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก มีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. อภิปรายผล

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม ด้านเป็นสังคมแห่งการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเกี่ยวข้องและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ซึ่งด้าน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับดี ทั้ง 2 ด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต มีพันธกิจ “พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ” (แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 , 2566) โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการโดยคณะผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์เพื่อลงพื้นที่นิเทศ กำกับ ติดตาม รูปแบบการจัดการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัด ด้วยการมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จัดสายงานให้ครูและบุคลากรตามความถนัด มีความชัดเจนในการดำเนินงานตามแผนและระเบียบที่วางไว้ ส่งเสริมตำแหน่งภายในสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าทั้งในสายงานบริหารและวิทยฐานะเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อการทำงานและการพัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยฝ่ายบริหารของทุกสถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีการพัฒนาระบบแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบดิจิทัลเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน สถานศึกษาประเมินความต้องการในการพัฒนา

ตนเองของบุคลากร จัดหลักสูตรอบรมพัฒนาตามความต้องการ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อบรมหรือสัมมนาตามความถนัดที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและเหมาะสมกับการนำไปใช้เลื่อนวิทยฐานะ และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จะมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน คือ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม” (แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 , 2566) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมบนหลักการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล แต่อาจเป็นเพราะข้าราชการครูบางส่วนมองว่า ไม่ได้ได้รับความยุติธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ขาดการแสดงผลการประเมินจากที่เป็นรูปธรรม ซึ่งส่วนนี้เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถเข้าไปจัดการได้โดยตรง เพราะแต่ละสถานศึกษามีนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบนความยุติธรรมแสดงความโปร่งใส ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรอย่างเสมอภาค เพื่อลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายสนับสนุนการตอบแทนที่ยุติธรรม ข้าราชการครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยวัดประเมินจากความสำเร็จของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีหลักฐานการประเมินที่เป็นรูปธรรม โดยสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแพลตฟอร์มออนไลน์จากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความขัดแย้งในการประเมินผลเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อารียา การติ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัศรณี พนมไพพรพุกษาและกาญจน์ เรืองมนตรี (2560) เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ จังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลพรรณ แซ่เหลี้ยว (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

เมื่อพิจารณาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นรายด้านเฉพาะรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย พบว่า

2.1.1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับดีทุกข้อ แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในภาพรวมรายด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ปริมาณเงินเดือนที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ประกอบกับอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องพัฒนาด้านการสอนอยู่เสมอ ทำให้รายได้ของครูส่วนหนึ่งหมดไปกับการสร้างสรรค์สื่อการสอน อุปกรณ์ที่จำเป็นกับการสอน การสมัครแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อเสริมสมรรถนะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบไม่สัมพันธ์กับผลการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะแต่ละสถานศึกษาค่าเฉลี่ยเงินเดือนที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปริมาณตำแหน่งวิทยฐานะของครูในโรงเรียน เช่น ครูที่บรรจุพร้อมกันแต่อยู่คนละโรงเรียน ทำงานในปริมาณที่เท่ากัน หากโรงเรียนมีปริมาณครูวิทยฐานะสูงแตกต่างกัน ก็ส่งผลให้ผลเฉลี่ยเงินเดือนแตกต่างกันออกไป ทำให้ครูรู้สึกขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ครูบางส่วนมองว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะขาดการแสดงผลการประเมินจากที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราทิพย์ ผินประดับ (2562) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 4) ธรรมเนียมในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 6) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรประกอบที่สำคัญทั้ง 8 ประการนี้มาประยุกต์ใช้ จะส่งผลดีให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมหมัด มะลี (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกศิษย์ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกศิษย์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย” อยู่ในระดับดีแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความรู้ความเข้าใจในการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำกิจกรรมของนักเรียน ครู

และบุคลากร อาทิ สถานที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนโครงการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดี ต่อสุขภาพกาย เช่น การพัฒนาโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย การออกกำลังกาย กีฬาและ นันทนาการ ทันทสุขภาพ เป็นต้น แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงข้อจำกัดที่เกิดขึ้นภายนอกสถานศึกษาได้ สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต ต่างก็ได้รับผลกระทบจากมลพิษภายนอกสถานศึกษา แม้จะ ไม่ได้รุนแรงแต่ส่งผลเสียได้เช่นเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น บางสถานศึกษาอยู่ใกล้กับคลองรังสิต ทำให้ เกิดมลพิษทางอากาศเนื่องจากคลองมีน้ำเน่าเสีย ส่งกลิ่นไม่พึงประสงค์ภายในสถานศึกษา บาง สถานศึกษาอยู่ติดกับโรงงานขยะ ทำให้เกิดมลพิษทางอากาศส่งกลิ่นไม่พึงประสงค์กระทบกับการเรียน การสอนในบางเวลา บางสถานศึกษาอยู่ติดกับถนนเส้นหลัก ทำให้เกิดมลพิษทางอากาศ เกิดฝุ่น ละอองภายในสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุทำให้ “บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็อยู่ในระดับดีเนื่อง ด้วยการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภายในสถานศึกษาได้รับการ ดูแลอย่างครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารียา การติ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส สันป่าแก้ว (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมินท์ อุ่นศิริ (2562) เรื่อง คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินี บุรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต ของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบุรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 9 ด้านสิ่งแวดล้อม มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ ดี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ครูมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถแก่สถานศึกษา และหน่วยงานอื่น” อยู่ในระดับดีแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีเป้าประสงค์ คือ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพ” โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนคุณภาพและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาเผยแพร่ความรู้ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ด้วย

การนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยช่วงเวลาที่ผ่านมาสถานศึกษาบางแห่งยังไม่สามารถพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง ทำให้การเผยแพร่ผลงานทางแพลตฟอร์มออนไลน์ยังไม่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย แม้ว่าจะมีการจัดผลงานทางวิชาการแต่ก็ไม่ได้มีการนำเสนอผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ช่องทางสื่อออนไลน์ Facebook เว็บไซต์ ทำให้ผลงานทางวิชาการไม่ได้รับการเผยแพร่มากเท่าที่ควร แต่เนื่องด้วยปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนการขอเลื่อนวิทยฐานะรูปแบบใหม่ ซึ่งทำให้ครูส่วนมากเริ่มปรับตัว มีการนำสื่อออนไลน์มาใช้ในการพัฒนาผลงาน ทำให้ผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ที่ช่องทางสื่อออนไลน์ Facebook เว็บไซต์มากขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าประสงค์ของทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ต้องการให้นำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุทำให้ “ครูมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็อยู่ในระดับดี เนื่องด้วยการประเมินวิทยฐานะรูปแบบใหม่ มีส่วนช่วยให้ครูมีการปรับตัวในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมหมัด มะลี (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคูวิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคูวิชาสามัญ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสรณ์ พนมไพรพฤษกาและกาญจน์ เรื่องมนตรี (2560) เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ จังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.1.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ครูรู้สึกพอใจในสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว” อยู่ในระดับดีแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาระงานของครูในปัจจุบันมีมากกว่างานสอน งานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติในสถานศึกษา เช่น ภาระงานสอน ภาระงานพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นต้น ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ภาระงานพิเศษของครู ไม่สามารถทำในระหว่างวันได้ ดังนั้น เมื่อมีการปฏิบัติงานพิเศษ ครูจึงต้องทำงานนอกเวลา ทำให้ครูรู้สึกว่างานมีผลกระทบกับต่อการดำเนินชีวิต

ส่วนตัว เช่น การดูแลบิดามารดา การดูแลบุตร การทำธุระส่วนตัว เป็นต้น หากสถานศึกษามีปริมาณครูเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้กระจายงานได้อย่างทั่วถึง ครูได้รับปริมาณงานที่เท่ากัน แต่หากสถานศึกษามีปริมาณครูน้อย การกระจายงานอาจเป็นไปอย่างทั่วถึง แต่ปริมาณงานที่ได้รับมากจนเกินไป ครูต้องปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ การดำเนินชีวิตครูมักถูกสอดแทรกด้วยงานเสมอ แม้จะไม่ใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างคล่องตัว เหตุผลดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุให้ “ครูรู้สึกพอใจในสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็อยู่ในระดับดี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงาน ลดภาระงานเอกสาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงาน มอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม ทำให้ครูมีเวลาในการทำงานและมีเวลาส่วนตัว ครูสามารถบริหารเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มั่นจิตร์ (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมินท์ อุ่นศิริ (2562) เรื่อง คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.1.5 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ดี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ครูมีโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ” และ “ครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับประชาชนในชุมชนใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็นประจำ” อยู่ในระดับดีแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ยังไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์มากเท่าที่ควร แม้จะมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา แต่การกระจายข่าวสารอาจไม่ทั่วถึง การประชาสัมพันธ์ไม่น่าสนใจ ไม่ดึงดูดให้นำติดตาม ทำให้คนในชุมชนบางส่วนไม่ได้รับทราบแผนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา แม้มีการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ของสถานศึกษากลุ่มไลน์ผู้ปกครอง เป็นต้น และโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต ตั้งอยู่เขตชุมชนเมือง ทำให้โรงเรียนและชุมชน มีความสัมพันธ์มีดีสังคมห่างเหิน ส่งผลให้การประสานความร่วมมือในด้านต่าง ๆ

ลดน้อยลง สาเหตุอาจเนื่องมาจาก คนในชุมชนมีการย้ายถิ่นฐานบ่อยครั้งจึงไม่ได้มีความผูกพันกับโรงเรียนและชุมชน และด้วยสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชนเมือง มีค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง จึงต้องดิ้นรนในการประกอบอาชีพ ทำให้มีเวลาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชนน้อยลง เหตุผลดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุทำให้ “ครูมีโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ” และ “ครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับประชาชนในชุมชนใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็นประจำ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็อยู่ในระดับดี เนื่องด้วยปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนรับรู้ผลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ผ่านสื่อสังคมออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ของสถานศึกษา กลุ่มไลน์ผู้ปกครอง เป็นต้น โดยทำรูปแบบที่น่าสนใจชวนติดตาม คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก มีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจที่ได้รับบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมินทร์ อุนศิริ (2562) เรื่อง คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 9 ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

จากการวิจัยแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะใน

การนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

3.1.1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ในการกำกับ ดูแล การดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัด สามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไปใช้ในแนวทางในการกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัด ที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่ดีและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ไปปรับใช้ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สามารถนำผลการวิจัย ไปประยุกต์ และปรับใช้ เพื่อพัฒนานโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัดที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในระดับมัธยมศึกษา

3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวารสารราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กรัณย์ รัชชโย. (2556). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อการทำงานขององค์กร. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขวัญใจ สุขของหล่อ. (2557). ความสมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. [สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขวัญวิชญา หนูกัน. (2562). การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) [วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เขมินท์ อุ่นศิริ. (2562). คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. ThaiJo. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/242828>.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา กิจรัก. (2557). การดำเนินกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อทางสังคมของสมาชิกหอการค้าจังหวัดเชียงราย. [สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑามาศ พันสวรรค. (2562). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชนะวิน แสงทามาศย์. (2564). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช, 1(3), 72.

- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โชติกา นามบุญเรือง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจจรจังหวัดนครพนม*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฐานิตตา สิงห์ล่อ. (2563). *ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). *ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน*. [สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐธิดา แก้วกำ. (2564). *การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกับชุมชนกับความเป็นชุมชนเข้มแข็งของชุมชนโดยรอบโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มจังหวัดขอนแก่น*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. [สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- دنุสรณ์ คุ่มสุข. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต)*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธรรมรักษ์ ศรีมารุตและคณะ. (2555). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธีรวดี ยิ่งมี และ มงคลชัย โพล่งศิริ. (2565, 21 กรกฎาคม). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3996?mode=full>.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง และธีรเดช รุ่งมงคล. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม*. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 5(1), 174.
- นฤมล เมียนเกิด. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ ฟู๊ดส์ จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิธิพ ทองวาสนาส่ง. (2561). *การศึกษาระบบการจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการด้วยเครื่องบ่งบอกสัญญาณ Beacon*. <https://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/1167/Fulltext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- นุชา สระสม. (2560). *การมีส่วนร่วมใน "การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน" ของโรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บัวขาว พนมชัยสว่าง. (2558). *การเปรียบเทียบคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อวิชาพระพุทธศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่สร้างตามแนวคิดของเทอร์สโตน ลีเคอร์ และออลกูด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บุญเรือน ทาไร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์พาวเวอร์ จำกัด*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาพร พงกษะศรี. (2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปริญญา สุดอารมณ และวสุธิดา นุริตมนต์. (2561). *ความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในเครือโอปอล์ จำกัด*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 8(3), 123.

- ปาริฉัตร ตู่คำ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ. *วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*, 33(3), 26-27.
- ปิยฉัตร มั่นจิตร. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพัชรี แจ่มครุฑ. (2554). วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรสุดา ไชยเทพา. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดนวลนรดิศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 2(1), 3.
- พระมหาสุชาติ ธมมกาโม. (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 13* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุนทร กนต์ลีโล. (2556). *การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอวางใหญ่ จังหวัดขอนแก่น*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พลากร ทรายแก้ว. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานราชการกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่ปฏิบัติงานในบ้านพักเด็กและครอบครัว*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรนันท์ ห้วยหงษ์ทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานของข้าราชการต่างเจนเนอเรชั่น gen X-Y: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพระนคร*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมลพรรณ แซ่เหลี้ยว. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พิชญะ ยงดี. (2559). *ธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พูนพงษ์ คุณา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภูริทัต บุญเจือ. (2564). *ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเหมืองอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุฮัมหมัด มะลี. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รพีวรรณ พิมพ์จันทร์. (2557). *ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม*. <https://sites.google.com/site/bb24559r/khnad-khxng-klum-tawxyang-thi-hemaa-sm>.
- รัชณี พรอารักษ์. (2554). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ลลนา นาชัยรัตน์. (2562). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work-life balance) ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณมา วงษ์ธง. (2558). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก
- วริยา ชิวขนาน. (2562). *การเปิดรับสื่อ ทักษะคนดี และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของบริษัท โกลว์ พลังงาน จำกัด (มหาชน) ภายใต้ กลุ่มจีพีเอส*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วันวิสา มากดีและวัลย์พร สุขปลั่ง. (ม.ป.ป.). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ผู้สอนในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. <http://www.bba.ubru.ac.th/files/researchfiles/attachment-1592208351.pdf>.
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไลจิตร เสนาราช. (2559). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คินันท์ อินทร์จันทร์. (2559). *การศึกษาทัศนคติและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 2(1), 186.
- สราวลี แสงแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และเงินออเรชั่น Y*. [สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. แอร์บอร์น พรีน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
- _____. (2566). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
- _____. (2566). *โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* <https://ptt2.go.th/home/structure/>
- _____. (2566). *นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล*. <https://ptt2.go.th/home/structure/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). *หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *วารสารข้าราชการ*. *สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.*, 52(5), 16-18.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). การบริหารทรัพยากรบุคคล.

<https://www.ocsc.go.th/compensation>.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและ
ความสุขของข้าราชการ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557. สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุกิจ เอ็งเจริญ. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าในกอง
พลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุดา ประทาน. (2557). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทักษะที่ต้องงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง
[วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนิษา กลิ้งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์
และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตร
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

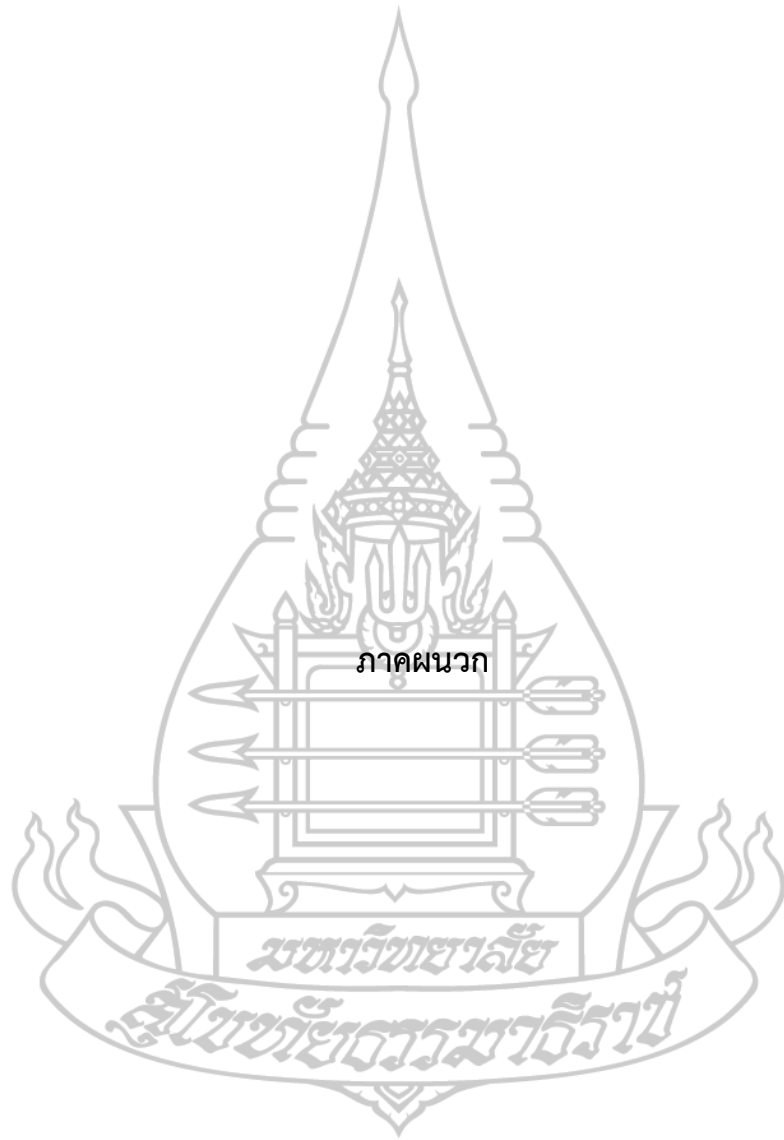
สุภัศรณ พนมไพรและกาญจน์ เรืองมนตรี. (2560). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพการ
ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. วารสารการบริหารและนิเทศ
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 8(1), 116-128.

สุรวิทย์ ใจกล้า. (2557). พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอลอีไออินเตอร์
คอนเนคส์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสาวรส สันป่าแก้ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. [งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อรนันท์ คำสี. (2558). การวิเคราะห์ผลตอบแทนและสวัสดิการของแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรม
ไทย. [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อสงไขย พยานศิลป์. (2564). *ทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของกลุ่มบริษัท สยามพิวรรธน์ จำกัด*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญญา เตมีย์. (2554). *การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร จิตลักษณะ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัญญา อุดอินแก้ว. (2560). *ปัจจัยที่มีผลกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาบริษัท ยาข้ามชาติ กรณีศึกษา บริษัทยาเบอร์ลิงเกอร์ อินเทลไฮม์ (ไทย) จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัญญาณี เลหาะราชพฤกษ์. (2553). *ทัศนะของผู้ใช้บริการโรงรับจำนำเอกชนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงรับจำนำ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครินทร์ แก่นจันทร์. (2562). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อารีญา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เอกดนัย ธิมาชัย. (2560). *กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสู่การเป็นผู้ตรวจพิสูจน์หลักฐานมืออาชีพร : กรณีศึกษากองพิสูจน์หลักฐานกลาง*. [ปริญญาโทวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Hackman JR, & Suttle, JL. (1997). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Goodyear.
- Mentz, K. (2001, April 9-13). *Change and the quality of work life of teacher in rural school in south Africa*. <http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data>.
- UNESCO. (1978). *Indicators of Environmental Quality and Quality of Life*. UNESCO.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of Working Life. What is it? Sloan Management Review*, 15(1), 12-16.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมราชา



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
เลขทะเบียนรับที่ ๑๐๕๑๐
วันที่ ๒๑ กค ๒๕๖๕
<input type="checkbox"/> อก. <input type="checkbox"/> กน. <input type="checkbox"/> ชว. <input type="checkbox"/> นพ. <input type="checkbox"/> สกจ. <input type="checkbox"/> นค. <input type="checkbox"/> พัฒนา <input type="checkbox"/> คณ. <input type="checkbox"/> ICT

ที่ อว.0602.16 (บ) / 529

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 2 ชุด

ด้วยนางสาววรางคณา คำรห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรของท่าน คือ นางสาวจิราภรณ์ เอี้ยวสกุลรัตน์ ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษ และนางสาวพรพรรณ เชียงสิน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116



บันทึกข้อความ

ผู้อำนวยการ สพป.ปท.2 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
ที่ ศธ 04087/1468 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2566
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ต้นเรื่อง

ด้วยนางสาวรวงคณา คำวิทย์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ivo หนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดครอบคลุมนโยบายวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรของท่าน คือ นางสาวจิราภรณ์ เอียวสกุลรัตน์ ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และนางสาวพชรภรณ์ เขียงลิน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

ระเบียบ กฎหมาย เอกสารที่เกี่ยวข้อง

หนังสือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ที่ อว.0602.16 (บ)/529 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2566

ข้อเสนอ

1. เห็นควรแจ้งและอนุญาตให้บุคลากรทั้ง 2 รายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
2. จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวสุชาวดี เงินนาค)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ
21 กรกฎาคม 2566

ความเห็นระดับผู้อำนวยการกลุ่ม
โปรดพิจารณา

(นางสาวโอลดา คล้ายสำริด)
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
21 กรกฎาคม 2566

บันทึกข้อความจากระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ สทป.ปท.2 ที่ ศธ 04087/1468 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2566 (หน้าที่ 2/2)

สั่งการ
ทราบ/อนุญาต



(นางสาวสุพิชสิริ ธีรวัฒนาพงศ์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
21 กรกฎาคม 2566

ไฟล์แนบ

1. [หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย.pdf \(312.28 KB\)](#)



ที่ อว.0602.16 (บ) / 529

โรงเรียน.....	โรงเรียนทองพลูทิต
เลขที่รับ.....	101
วันที่.....	20 ก.ค. ๖๖
เวลา.....	13.05 น.

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

13 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสมฤทัย ณ ระนอง (รองผู้อำนวยการโรงเรียนทองพลูทิต)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 2 ชุด

ด้วยนางสาวรวงคณา คำจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Omabed

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="radio"/> ทราบ | <input checked="" type="radio"/> เห็นชอบ |
| <input type="radio"/> อนุมัติ | <input type="radio"/> ลงนาม |
| <input type="radio"/> มอบ | |
| <input type="radio"/> ความเห็นเพิ่มเติม | |

1. ขอเสนอให้.....
ลงชื่อ.....



ร.ร. วัดแสงสรรค์
 เลขที่รับ ๙๙๐ / ๒๕๖๖
 ที่ 21 / 4 / ๖๖
 เวลา 13.00 น.

ที่ อว.0602.16 (บ) / 5๒๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

17 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแสงสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 2 ชุด

ด้วยนางสาววรางคณา ดำริห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรของท่าน คือ นางสาวภัททียา เข้มสม ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาไทยในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย

เรียนเชิญ

สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

เพื่อโปรดพิจารณา

มอบ..... สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
 มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อภิญญา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116

๓๓
 อภิญญา สุวรรณจินดา
 ๒๔ กค๖๖

โรงเรียนวัดเวียนเขต



ที่ อว.0602.16 (บ) / 628

เลขที่รับ..... 1๗๗
 วันที่รับ..... 1๕ ส.ค. ๖๖
 เวลาที่รับ.....
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ระยะเวลาและการเงิน
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

15 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวียนเขต

ด้วยนางสาววรางคณา คำรินทร์ นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดเวียนเขต จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.โรงเรียนวัดเวียนเขต

ขอแสดงความนับถือ

- ด้วย ม. สุโขทัยธรรมาธิราช ขอความ

[Signature]

อนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลอง

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรมาท แสนสา)

เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

จำนวน 30 คน

- โรงเรียนวัดเวียนเขตเพื่อไม่ขัดข้อง

- *[Signature]*

- *[Signature]*

[Signature] ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

[Signature]
16 ส.ค. 66

16 ส.ค. 66 โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116



ที่ อว.0602.16 (บ) / 699

โรงเรียนทองพูนพิทักษ์
เลขที่รับ 1102
วันที่ 6 ก.ย. 66
เวลา 10.40 น.

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทองพูนพิทักษ์

ด้วยนางสาววรางคณา คำรันธ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู
ในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116

ทราบ
 อนุมัติ
 มอบ
 ความเห็นเพิ่มเติม
 ว่างชื่อ
 เห็นชอบ
 ลงนาม

โรงเรียนวัดเขียนเขต

เลขที่รับ 1994

วันที่รับ ๗ ต.ค. ๖๖

เวลาได้รับ



ที่ อว.0602.16 (บ) / 699

วิชาการ งบประมาณและการเงิน
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 บริหารทั่วไป ศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขียนเขต

ด้วยนางสาววรางคณา ตำริห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู ในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. โรงเรียนวัดเขียนเขต

ขอแสดงความนับถือ

- ด้วย ม. สุทธิธรรมมาธิราช ขอความ
อนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อ (รองศาสตราจารย์ ดร.นิรมาท แสนสา)
ทำศึกษาค้นคว้าอิสระ ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- อึ้ง/เขียนมาเพื่อไม่ขัดขวาง

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116

Handwritten signatures and initials

โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ
เลขที่รับ.....1151.....
วันที่...31 ต.ค. 2566 /.....
เวลา.....



ที่ อว.0602.16 (บ) / 699

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ

ด้วยนางสาวรวงคณา ดำริห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู
ในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

โรงเรียนเสนอเป็นอัน
 สืบไป
 เฝ้าไม่รับพิจารณา
 เก็บข้อมูล.....
.....

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ลงชื่อ.....
.....

๑1 / ๑๑ / ๒๕

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8500
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116

[Signature]

ทราบ
 อนุมัติ
 อนุมัติ
 ความลับ
 เก็บข้อมูล

.....

ลงชื่อ.....
.....

(นางสาวกัญญาภัทร ภัทรโสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ



ร.ร. วัดแสงสรรค์
เลขที่รับ 1090 / 2566
ที่ 6 / 9 / 66
เวลา 09.10 น.

ที่ อว.0602.16 (บ) / 699

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 กันยายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแสงสรรค์

ด้วยนางสาววรางคณา ดำริห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู ในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ร.ร. วัดแสงสรรค์

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๕๙๙๘
6 / 9 / 66

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

(Signature)

(Signature)
(Signature)

(Signature)

30 10 66

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116



ที่ อว.0602.16 (บ) / 699

รายงานผลการดำเนินงาน
สพป. ปท. เขต 2
ครั้งที่รับ 488
วันที่ 11 มิ.ย. 66
09.00 น.

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 กันยายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมูลจินดาราม

ด้วยนางสาววรางคณา ดำริห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู
ในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เพื่อทราบ
 เห็นควรมอบ...นักศึกษาดำเนินการ
ดำเนินการ เห็นชอบ

ทราบ
 อนุญาต

มอบ.....เห็นชอบ

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๗๗๕



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ด้วยนางสาววรางคณา ตำริห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครวังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ นายเทอดเกียรติ ยามโสภา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ วัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒
 ที่ ศธ ๐๔๐๘๗/อก..... วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

ต้นเรื่อง

ด้วย นางสาววางคณา ดำริห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
 การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทาง
 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ นักศึกษาขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากบุคลากรในสังกัด คือ
 นายเทอดเกียรติ ยามโสภา รอง ผอ. สทพ.ปทุมธานี เขต ๒ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา โดย
 วัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/พิจารณา

(นางวิมลภา สายสุวรรณ)
 นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- พศ/ปอ/อกรง

(นางสาวสุทิชสิริ ภิรัตน์นางหงส์)
 รอง ผอ.สทพ.ปทุมธานี เขต ๒

<input checked="" type="checkbox"/>	ทราบ
<input checked="" type="checkbox"/>	ดำเนินการ
<input type="checkbox"/>	อนุมัติ
<input type="checkbox"/>

(นายคำโพธิ์ บุญสิงห์)
 ผอ.สทพ.ปทุมธานี เขต ๒

NO ๓-๓๖



ที่ อว.0602.16 (บ) / 775

โรงเรียนของพุทธอุทิศ	
เลขที่รับ	1055
วันที่	30 ต.ค. 256
เวลา	7.20 น.

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทองพุทธอุทิศ

ด้วยนางสาววรางคณา คำริห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการบริหารการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ วัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116

ทราบ เห็นชอบ
 อนุมัติ ลงนาม
 มอบ ความเห็นเพิ่มเติม พร้อมให้ข้อมูล
.....
ลงชื่อ
.....

โรงเรียนวัดเขียนเขต



ที่ อว.0602.16 (บ) / 775

เลขที่รับ..... 3985
 วันที่รับ..... 30 ต.ค. 66
 เวลาที่รับ.....
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

29 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขียนเขต

ด้วยนางสาวรวงคณา ดำริห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ วัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เพ็ญพ มอ. โรงเรียนวัดเขียนเขต
 - ด.ช. ม. สุโขทัยธรรมาธิราช ขอความ
 อำนวยความสะดวกให้นักศึกษาเก็บข้อมูล (รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
 เพื่อการค้นคว้าอิสระ
 รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
 รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- ส่งอีเมลมาเพื่อไม่รอดทวง

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
 2 พ.ย. 66 โทร. 0-2504-8505
 โทรสาร. 0-2503-3566-7
 เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116

- พญ
 - อ.วิภาณี
 - อ.วชิระกานต์

 & web

โรงเรียนวัดเขียนเขต



เลขที่รับ..... ๓๗๘๔

วันที่รับ..... ๑๐ ต.ค. ๖๖

เวลาที่รับ.....

 วิชาการศึกษาทางสังคมและการเงิน บริหารมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด

จังหวัดนนทบุรี 11120

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๗๗๕

25 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขียนเขต (ฝ่ายบริหารงานวิชาการ)

ด้วยนางสาวรวงคนา ดำริห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ วัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

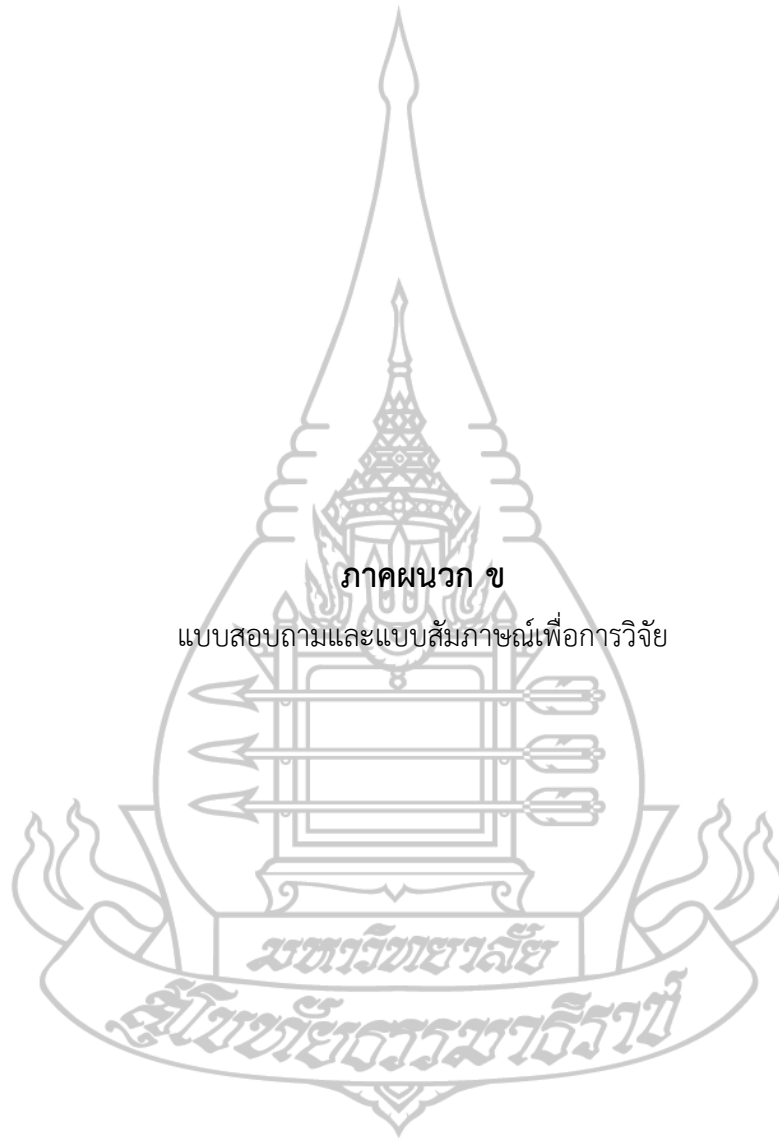
ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 099-208-1116

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
ด้วยนางสาวรวงคนา ดำริห์ ได้ขอความ
ร่วมมือ ในการขอผู้เรียนรายด้านการบริหาร การศึกษา
ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว
ททท
๑๐/๑๐/๒๕๖๖ /



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3. กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำผลไปใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

นางสาววรรณา คำริห์

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() 50 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนคร
รังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิตอยู่ใน
ระดับไม่ดีมาก

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิตอยู่ใน
ระดับไม่ดี

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิตอยู่ใน
ระดับพอใช้

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิตอยู่ใน
ระดับดี

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิตอยู่ในระดับดีมาก

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
2	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
3	ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี					
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
4	สภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
5	การจัดอาคารสถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ					
6	เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
7	อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงแข็งแรง					
8	บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
9	ท่านมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น					
10	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน					
11	ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่					
12	โรงเรียนของท่านส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ					
13	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือรางวัลจากผู้บริหาร เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี					
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง						
14	ส่งเสริมท่านในด้านการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาโรงเรียนวิชาชีพครู					
15	โรงเรียนให้โอกาสและส่งเสริมท่านเพื่อพัฒนาหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ					
17	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานและประเมินผลการผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
18	ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาและความถนัดจากผู้บังคับบัญชา					
สังคมแห่งการทำงานร่วมกัน						
19	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน					
20	ท่านได้รับการยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
21	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและสังคม					
22	ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือจากผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
23	ท่านได้รับความช่วยเหลือเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเสมอเมื่อมีปัญหา					
การบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม						
24	ท่านปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบและแบบแผนที่กำหนด					
25	ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการสามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย					
26	ท่านมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว						
27	ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
28	ท่านรู้สึกพอใจในสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
29	ท่านมีความพอใจในชีวิตการทำงานกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่					

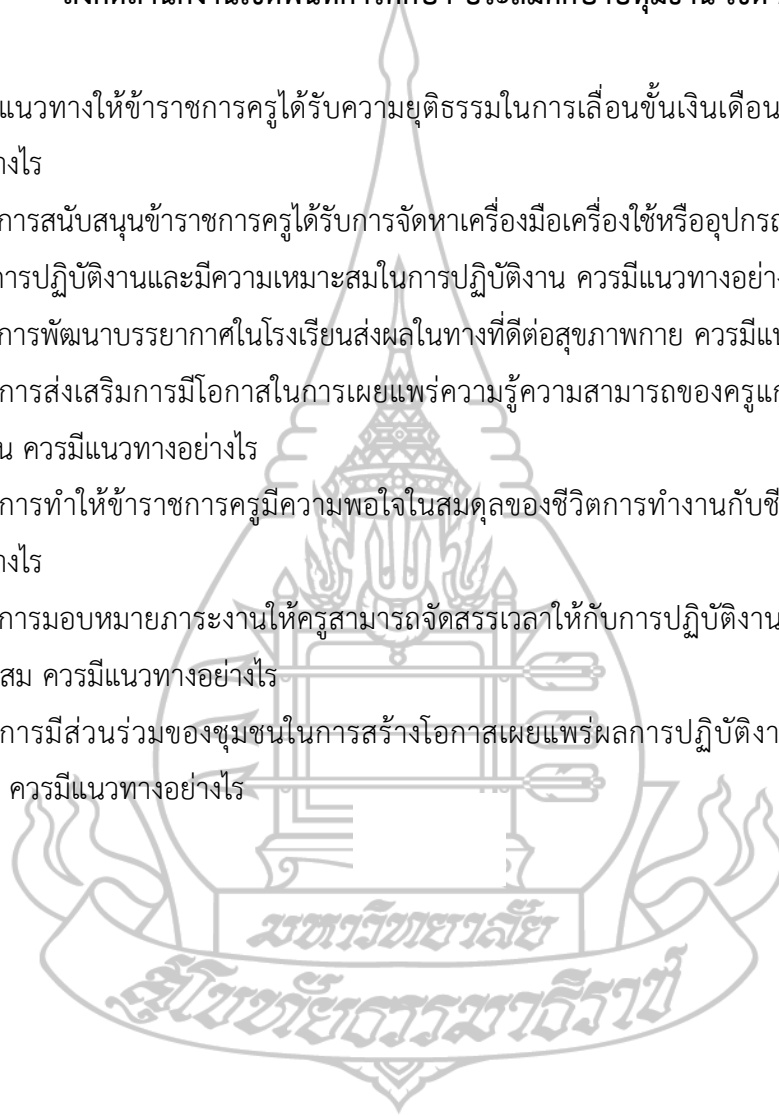
ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30	ท่านรู้สึกมีความสุขทั้งกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน					
31	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม						
32	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับประชาชนในชุมชนใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็นประจำ					
33	ท่านมีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
34	ท่านมีโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ					
35	ท่านมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**เรื่อง****แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**

1. แนวทางให้ข้าราชการครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี ควรมีแนวทางอย่างไร
2. การสนับสนุนข้าราชการครูได้รับการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ควรมีแนวทางอย่างไร
3. การพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย ควรมีแนวทางอย่างไร
4. การส่งเสริมการมีโอกาสนในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถของครูแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ควรมีแนวทางอย่างไร
5. การทำให้ข้าราชการครูมีความพอใจในสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ควรมีแนวทางอย่างไร
6. การมอบหมายภาระงานให้ครูสามารถจัดสรรเวลาให้กับการปฏิบัติงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ควรมีแนวทางอย่างไร
7. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ควรมีแนวทางอย่างไร





ภาคผนวก ค

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

**ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่ม
เครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต
2 ปรากฏผล ดังนี้

**1. แนวทางให้ข้าราชการครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี ควรมี
แนวทางอย่างไร** จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางให้ข้าราชการครู
ได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม
ผู้บริหารสถานศึกษายึดตามระเบียบตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประกาศ
หลักเกณฑ์วิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม จำเป็นจะต้อง
ยึดตาม ระเบียบที่ ก.ค.ศ.กำหนดหรือประกาศที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้
ประกาศหลักเกณฑ์วิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ ทั้งนี้การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีกระบวนการ
ดำเนินงานตั้งแต่ การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินผู้ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง
และนำผลการประเมิน การปฏิบัติหน้าที่ตัดสินตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ต้นสังกัดกำหนดไว้ แจ้งผลให้
ผู้รับการประเมินทราบ การประเมินควรมีการดำเนินการเป็นระยะเพื่อแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า
ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ค.ศ กำหนด
ใน 1 รอบปีงบประมาณ จะประเมิน 2 ครั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ครั้ง ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม
ควรใช้ระบบการดำเนินงานด้วยรูปแบบคณะกรรมการเรื่องขั้นเงินเดือน และเป็นการประเมินการ
ทำงานของผู้รับการประเมินแบบรอบด้าน นำผลมาตัดสินตามหลักเกณฑ์วิธีการ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

ยึดหลักคุณธรรม เทียงธรรม เปิดเผยได้ โปร่งใส โดยการประเมินนั้นยึดถือ ความประพฤติ
การรักษาวินัย จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ผลงาน
ที่สร้างคุณประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน โดยพิจารณาจากด้านผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด และ
ด้านการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองไม่
น้อยกว่า 3 คน เพื่อทำหน้าที่พิจารณา รายงานผล และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา และมีการ
แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินรับทราบผล (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้ความเห็นเกี่ยวกับความชัดเจนในการแจ้งแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อ
นำผลมาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยกล่าวว่า

ผลการประเมินเป็นหลักฐานที่ทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเที่ยงธรรม ไม่เป็นไปตามอารมณ์ของผู้บริหาร การประเมินที่ถูกต้องโดยมีหลักเกณฑ์ทำให้บุคลากรทางการศึกษาทราบว่าองค์กรต้องการให้บุคลากร ทำงานสำเร็จในเรื่องอะไรและควรจะมีควมดีเด่นในระดับใด เป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะทำงานร่วมกันให้เกิดผลดีต่อทางราชการ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งนโยบาย เกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครูดำเนินการพัฒนางานพัฒนาตน ร่วมกิจกรรมและโครงการ พัฒนาการเรียนการสอนที่อาจมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครูควรมีการประพฤติ ปฏิบัติตนที่ดี และควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่ดี ครูควรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน และทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อเลื่อนขั้น (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญเสริมประเด็นประโยชน์ของการประเมิน ที่จะส่งผลต่อการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากร ดังนี้

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งเป็นประเด็นหลักช่วยในการตัดสินใจความเหมาะสมและข้อสำคัญการประเมินช่วยให้ทราบจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน เมื่อทราบความบกพร่องแน่ชัดแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็อาจจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในหน่วยงานของตนในเรื่องที่ยังขาดอยู่ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

2. การสนับสนุนข้าราชการครูได้รับการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ควรมีแนวทางอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญโตให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการสนับสนุนข้าราชการครูได้รับการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวทางการสนับสนุนข้าราชการครูได้รับการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนประชุม แผนพัฒนาคุณภาพ แผนปฏิบัติการ วางแผนงบประมาณเตรียมความพร้อมก่อนเปิดเรียน เพื่อสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน ดำเนินการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการใช้สื่ออุปกรณ์ที่ครูเสนาสมา ตรวจสอบความเหมาะสมและความจำเป็นที่ต้องการใช้เพื่อการทำงาน จัดสรรงบประมาณ และจัดซื้อจัดจ้างสื่ออุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง กำกับติดตามให้มีการใช้อย่าง มีประสิทธิภาพและ ตรวจสอบการใช้บำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

รวมทั้งกล่าวเสริมผลลัพธ์ที่ได้จากการการสนับสนุนข้าราชการครูได้รับการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนครูด้วยการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในงานของครูด้วย (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

การดำเนินการวิเคราะห์ห่ออุปกรณ์ ลือ ต่าง ๆ ที่ขาดแคลนจัดหาให้ตามความสำคัญ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เพียงพอในการดำเนินกิจกรรมหรือของภารกิจของสถานศึกษาไปได้ด้วยดี ทำให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

3. การพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย ควรมีแนวทางอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย โดยได้เสนอแนะวิธีการพัฒนา ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกายดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนแนวทางส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาสุขภาพบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพ จัดอบรมกำกับ ติดตาม และรายงานผล ตัวชี้วัดของสถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพการศึกษา ก่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนในการรับการประเมินจากภายนอก (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางวิชาการ บรรยากาศการเรียนการสอน การจัดสถานที่ให้พร้อม จัดบรรยากาศและสิ่งแวดลอมที่ดีเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์และความสุขของนักเรียนและผู้ที่มาติดต่อ โดยมีแนวทางดำเนินการ เช่น มีอาคารเพียงพอและมีบริเวณที่ร่มรื่นน่าอยู่อาศัย ตลอดจนให้สามารถใช้สภาพแวดล้อมให้เป็นไปตามความต้องการ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ส่งเสริมให้คณะครูและนักเรียนได้รับการพัฒนาสุขภาพกายและจิตใจที่ดี การพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียนมีผลที่ดีต่อสุขภาพกายและจิตใจของนักเรียนและครู เพื่อให้นักเรียนและครูมีโอกาสรพักผ่อนและสัมผัสกับธรรมชาติได้มากขึ้น เช่น สถานที่ออกกำลังกาย การทำกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดภายในสถานศึกษาเกิดบรรยากาศที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

นอกจากนี้ ยังมีความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสนับสนุนโครงการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาบรรยากาศภายในสถานศึกษา ดังนี้

สนับสนุนโครงการส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน ส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย เช่น การพัฒนาโภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย การออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ ทันตสุขภาพ งานวิชาการและพัฒนาเครือข่ายสุขภาพระหว่างโรงเรียนและชุมชน เป็นต้น (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

ประกาศนโยบายสถานศึกษาปลอดบุหรี่และสารเสพติด สนับสนุนโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โครงการสถานศึกษาสีขาว สถานศึกษาปลอดภัย (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

4. การส่งเสริมการมีโอกาสนในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถของครูแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ควรมีแนวทางอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการมีโอกาสนในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถของครูแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวทางการส่งเสริมการมีโอกาสนในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถของครูแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคน เผยแพร่ความรู้และความสามารถของตนเองแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรสังเกตเห็นถึงประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานของตน เช่น เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้าร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้ในสาขาที่ตนเองถนัด ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นวิทยากร เผยแพร่ผลงานทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Online) และ รูปแบบออนไซต์ (On-site) การจัดงานสัมมนาระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อเสริมความรู้ ปรีกษาและแก้ปัญหาทางการศึกษาร่วมกัน เป็นการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ทันสมัย (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงสร้างและแผนการพัฒนาคู ที่สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาคูความรู้และทักษะ การอบรมควรเป็นตัวช่วยในการส่งเสริมสมรรถนะของครูและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคูความรู้และทักษะที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มให้ครูพัฒนาผลงานและนำผลงานที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นผลงานที่มีคุณค่า ต่อการจัดการเรียนการสอนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในลักษณะของงานวิจัยหรือการจัดการเรียนการสอนที่ดีอยู่แล้ว นำมาเขียนหรือรายงานเป็นผลงานทางวิชาการ เผยแพร่ผ่านช่องทางเอกสารในรูปแบบ การเผยแพร่เป็นเอกสารทางวิชาการ การตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ และเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์หรือวิธีการทาง ได้แก่ เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) เว็บไซต์ (Website) เพราะการใช้เทคโนโลยีเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการเผยแพร่ความรู้และความสามารถ ครูสามารถสร้างเนื้อหาการเรียนรู้ออนไลน์หรือเข้าร่วมในหลายๆ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแบ่งปันความรู้ของคุณครู ทั้งนี้การเผยแพร่ผลงานทั้งระบบเอกสารหรือระบบออนไลน์ ควรมีการทบทวนวรรณกรรมด้วยทีมงานของฝ่ายวิชาการ และตรวจสอบโดยผู้คุณวุฒิ เพื่อให้ผลงานมีความถูกต้องตาม

หลักวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อองค์การศึกษาย่างแท้จริง (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

5. การทำให้ข้าราชการครุมีความพอใจในสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ควร มีแนวทางอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวการทำให้ข้าราชการครุมีความพอใจในสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวการทำให้ข้าราชการครุมีความพอใจในสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนี้

การวางแผนปฏิทินวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถบริหารงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม จัดลำดับเวลาและความสำคัญของงาน ไม่ให้กระทบกับชีวิตส่วนตัวและเป็นการลดความเครียดในการทำงานของครู ทำให้ครูสามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในเรื่องของการจัดสรรงานให้เหมาะสมตามศักยภาพ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร การได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานและการแบ่งเบาภาระงาน จะช่วยสร้างเวลาให้กับกิจกรรมส่วนตัวมากขึ้น (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อช่วยให้ระยะเวลาทำงานได้มากขึ้น

สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีที่สามารถช่วยปรับปรุงงานและประหยัดเวลาได้ เสนอแนะครูสำรวจแอปพลิเคชันทางการศึกษา แหล่งข้อมูลออนไลน์ และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ ที่ช่วยวางแผนบทเรียน ให้คะแนน และการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองได้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

ซึ่งผู้บริหารจะต้องมองเห็นความสำคัญของการได้มีเวลาส่วนตัวหลังเลิกงานหรือวันหยุดราชการ ไม่เบียดเบียนวันเวลาส่วนตัวของบุคลากรโดยไม่จำเป็น โดยกล่าวว่า

ผู้บริหารไม่สั่งงานหลังเลิกงาน ไม่ติดตามงานในวันหยุด เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดความเครียดและส่งผลเสียต่อการทำงาน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ให้บุคลากรได้มีวันหยุดพักที่มีคุณภาพ โดยให้ได้หยุดพักเป็นประจำตลอดทั้งวัน วันหยุดราชการ เพื่อเติมพลังและฟื้นฟูร่างกาย การพักช่วงสั้นๆ ระหว่างคาบเรียนหรือช่วงพักกลางวัน สามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพได้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

คุณครูจัดเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ เพื่อให้ร่างกายและจิตใจสามารถพร้อมในการทำงาน คุณครูเรียนรู้ทักษะในการรับมือกับความเครียดทางอารมณ์ เพื่อที่จะมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่มีความเครียดได้ดีขึ้น (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

6. การมอบหมายภาระงานให้ครูสามารถจัดสรรเวลาให้กับการปฏิบัติงานและครอบครัว ได้อย่างเหมาะสม ควรมีแนวทางอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการมอบหมายภาระงาน ให้ครูสามารถจัดสรรเวลาให้กับการปฏิบัติงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวทางการมอบหมายภาระงานให้ครูสามารถจัดสรรเวลาให้กับการปฏิบัติงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

การมอบหมายงานให้ครูถือว่ามีค่าสำคัญต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ ระดับวิทยฐานะ ความรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละคน และที่สำคัญไม่ควรเป็นการสร้างภาระเกินความจำเป็น ไม่ให้กระทบกับชีวิตส่วนตัวในเวลาเลิกงานหรือช่วงวันหยุดพักผ่อน เวลา ที่เป็นส่วนตัว ถึงแม้ว่าการเป็นข้าราชการหรือพนักงานของรัฐจะเป็นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาควรให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีแนวนโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งพอสรุปแนวทางได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะของเนื้องานลักษณะงานที่มอบหมายควรคำนึงถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์ ระดับวิทยฐานะ

2. ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรับผิดชอบในหน้าที่ ไม่มอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ เช่น มอบงานเรื่องส่วนตัวของผู้บริหาร หรือคนใกล้ชิด ควรหลีกเลี่ยงการสั่งงาน หรือมอบหมายในเวลาที่เป็นส่วนตัวของผู้รับมอบ นอกจากนี้จะเป็นงานที่เร่งด่วนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. ด้านความก้าวหน้าไปควรคำนึงถึงความก้าวหน้า และความรู้และประสบการณ์ที่ผู้รับจะได้รับจากการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับได้สั่งสมเพิ่มพูนประสบการณ์ ให้ความชำนาญ เชี่ยวชาญ ใน การต่อ ๆ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ผู้บริหารควรจัดสรรงานอย่างยุติธรรมให้ครู โดยคำนึงถึงภาระงาน ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของพวกเขา หลีกเลี่ยงการทำงานหนักเกินไปให้กับบุคคลเฉพาะเจาะจงที่มีความรับผิดชอบมากเกินไป และพยายามกระจายภาระงานอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารต้องสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ โดยสร้างช่องทางการสื่อสารแบบเปิดระหว่างครู เพื่อหารือเกี่ยวกับข้อกังวลด้านปริมาณงานและความชอบ ส่งเสริมให้ครูสื่อสารความต้องการและข้อจำกัดของตน เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนการมอบหมายงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูจัดลำดับความสำคัญของงานและความรับผิดชอบ โดยเน้นที่หน้าที่ที่จำเป็นก่อน ซึ่งจะช่วยให้ครูจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

การมอบหมายภาระงาน ใช้การบริหารแบบ 4 M ให้เหมาะสมตามศักยภาพ และทรัพยากรที่มีให้คุ้มค่า เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนที่สุด การมอบหมายภาระงานควรคำนึงถึงคือการกระจายงานใน

หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ให้ครูปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงว่าใครเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายนี้ กล่าวคือต้องใส่ใจและคำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงานเพื่อประกันความสำเร็จและลดความเสี่ยง ใช้หลักการ Put the right man to the right job งานที่มอบหมายบางงานต้องมีผู้ปฏิบัติร่วมกันหลายคน ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักการทำงานเป็นทีม กล่าวคือควรพิจารณาคนที่สามารถทำงานร่วมกันได้ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะเป็นการลดความเสี่ยงหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น หากผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความสามารถไม่พอไม่ตั้งใจหรือไม่มีความรับผิดชอบ ให้ทำการวิเคราะห์รายบุคคลเพื่อจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามความสามารถ ความถนัดของครู ตามโครงสร้างหน้าที่แต่ละกลุ่มงาน อันจะทำให้งานประสบความสำเร็จจากการทำงานเป็นทีมร่วมกันตามหน้าที่ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

7. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ควรมีแนวทางอย่างไร

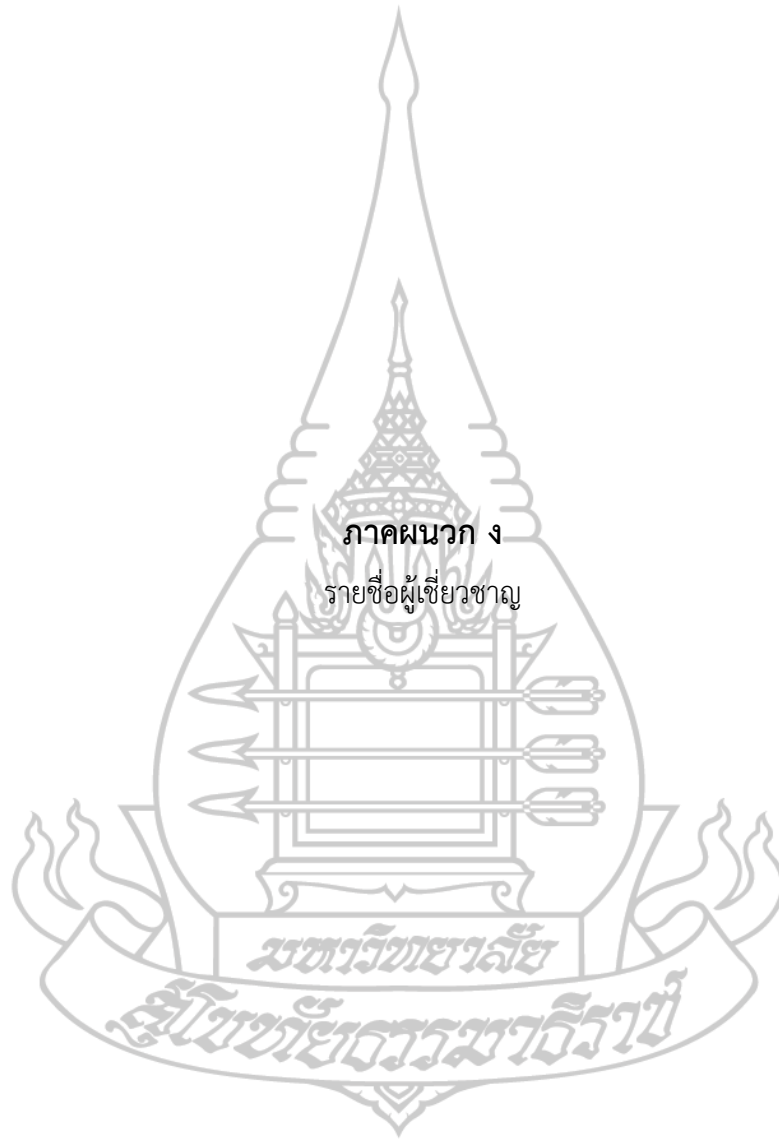
จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการร่วมวางแผนร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น มีการประชุมเครือข่าย และคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมศิษย์เก่า ได้มีส่วนร่วมในการบริหารโดยคำนึงถึงการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (school base management) เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาการศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้ชุมชนเห็นความสำคัญของการศึกษา จัดกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังกล่าวถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แสดงความโปร่งใสในการบริหารงานภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยกล่าวว่า

โรงเรียนประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้ชุมชนรับรู้ข่าวสาร และความเป็นไปของการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา ผ่านทางเพจโรงเรียนหรือเว็บไซต์โรงเรียน และเปิดรับความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

มีความโปร่งใสในกระบวนการการบริหารจัดการของโรงเรียน เช่นการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้กับชุมชนอย่างเปิดเผยและเข้าถึงง่าย ทำให้ผู้คนทราบข้อมูล เช่น เว็บไซต์โรงเรียน เพจโรงเรียน เป็นต้น (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)



ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 : นางสาวจิราภรณ์ เอี้ยวสกุลรัตน์

สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 วุฒิการศึกษา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 : นางสาวพชรภรณ์ เชียงสิน

สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 วุฒิการศึกษา : ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 : นางสมฤทัย ณ ระนอง

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนทองพูนอุทิศ
 วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 : นางสาวภัททิยา เข้มสม

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัดแสงสรรค์
 วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
 วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : ครูภาษาไทย วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

- ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 :** **ชื่อ นายเทอดเกียรติ ยามโสภา**
 ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน : รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา
 วุฒิการศึกษา : หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 :** **ชื่อ ดร.สมชาย สังข์สี**
 ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน : ผู้อำนวยการโรงเรียนทองพุลูกทิศ
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา
 วุฒิการศึกษา : การศึกษาดุษฎีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
 การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 :** **ชื่อ นายธนัฐ ศิระวงษ์**
 ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขียนเขต
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา
 วุฒิการศึกษา : การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 :** **ชื่อ นางสาวกัญยาภัทร ภัทรโสทธิ**
 ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน : ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา
 วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 สถาบันรัชต์ภาคย์
- ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 :** **ชื่อ นางแสงเดือน สิทธิศักดิ์**
 ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน : รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขียนเขต
 ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา
 วุฒิการศึกษา : การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก จ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence)

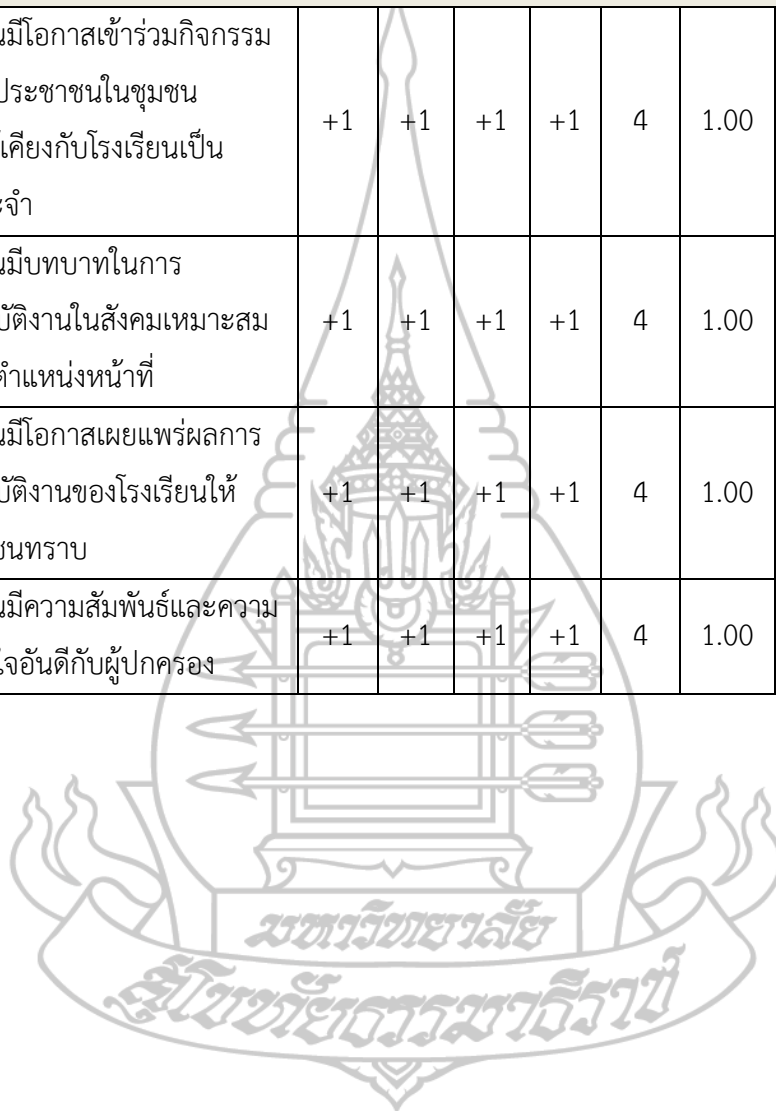
ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				รวม (\bar{X})	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอ แนะ
		1	2	3	4				
การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม									
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่ เหมาะสมกับปริมาณงาน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
2	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
3	ท่านได้รับความยุติธรรมใน การเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละ ปี	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ									
4	สภาพที่ตั้งและบริเวณ โรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
5	การจัดอาคารสถานที่สะอาด และถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
6	เครื่องมือเครื่องใช้หรือ อุปกรณ์ของใช้สำนักงาน เพียงพอในการปฏิบัติงาน และมีความเหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
7	อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมี ความมั่นคงแข็งแรง	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				รวม (\bar{x})	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4				
8	บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย	0	+1	+1	+1	3	0.75	ใช้ได้	
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน									
9	ท่านมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
10	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
11	ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
12	โรงเรียนของท่านส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
13	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือรางวัลจากผู้บริหาร เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง									
14	โรงเรียนส่งเสริมท่านในด้านการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
15	โรงเรียนให้โอกาสและส่งเสริมท่านเพื่อพัฒนาหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
16	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				รวม (\bar{x})	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอ แนะ
		1	2	3	4				
17	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติงานและประเมินผล การผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
18	ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงาน ตามสาขาวิชาและความถนัด จากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
สังคมแห่งการทำงานร่วมกัน									
19	ท่านได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
20	ท่านได้รับการยอมรับในความ คิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผน แผนการปฏิบัติงานใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
21	ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และสังคม	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
22	ท่านได้รับคำแนะนำ ปรึกษาหารือจากผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
23	ท่านได้รับความช่วยเหลือ อาหารจากเพื่อนร่วมงานใน โรงเรียนเสมอเมื่อมีปัญหา	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				รวม (\bar{x})	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอ แนะ
		1	2	3	4				
การบริหารงานโดยยึดหลักนิติธรรม									
24	ท่านปฏิบัติงานได้ตาม กฎระเบียบและแบบแผนที่ กำหนด	0	+1	+1	+1	3	0.75	ใช้ได้	
25	ระเบียบแบบแผนและ ข้อบังคับของทางราชการ สามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
26	ท่านมีความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับกฎหมายและ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว									
27	ท่านมีเวลาว่างให้กับ ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
28	ท่านรู้สึกพอใจในสมดุลของ ชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
29	ท่านมีความพอใจในชีวิตการ ทำงานกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
30	ท่านรู้สึกมีความสุขทั้งกับการ ใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
31	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				รวม (\bar{x})	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอ แนะ
		1	2	3	4				
ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม									
32	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม กับประชาชนในชุมชน ใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็น ประจำ	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
33	ท่านมีบทบาทในการ ปฏิบัติงานในสังคมเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
34	ท่านมีโอกาสเผยแพร่ผลการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ ชุมชนทราบ	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	
35	ท่านมีความสัมพันธ์และความ เข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้	





ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยธรรมมาภิบาล

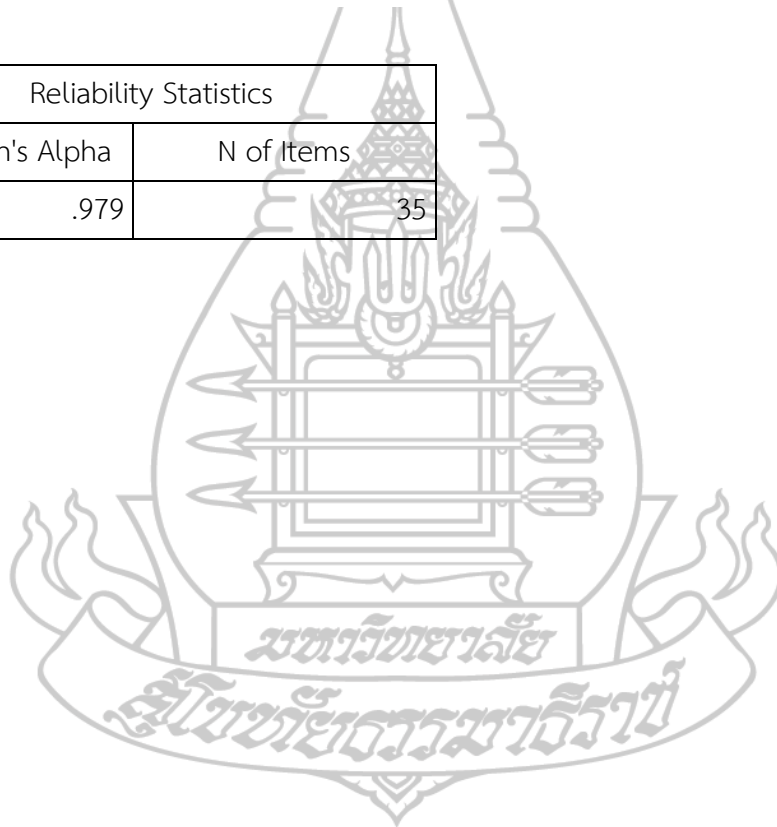
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.979	35



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวรวงคณา ดำริห์
วัน เดือน ปี เกิด	9 กันยายน 2534
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง อุบลราชธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนทองพูนอุทิศ 57 ซ. พหลโยธิน 96 ต. ประชาธิปัตย์ อ. รัษฎา จ. ปทุมธานี 12130
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขา วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ.2558
ประวัติการทำงาน	ครูโรงเรียนทองพูนอุทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

