

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี



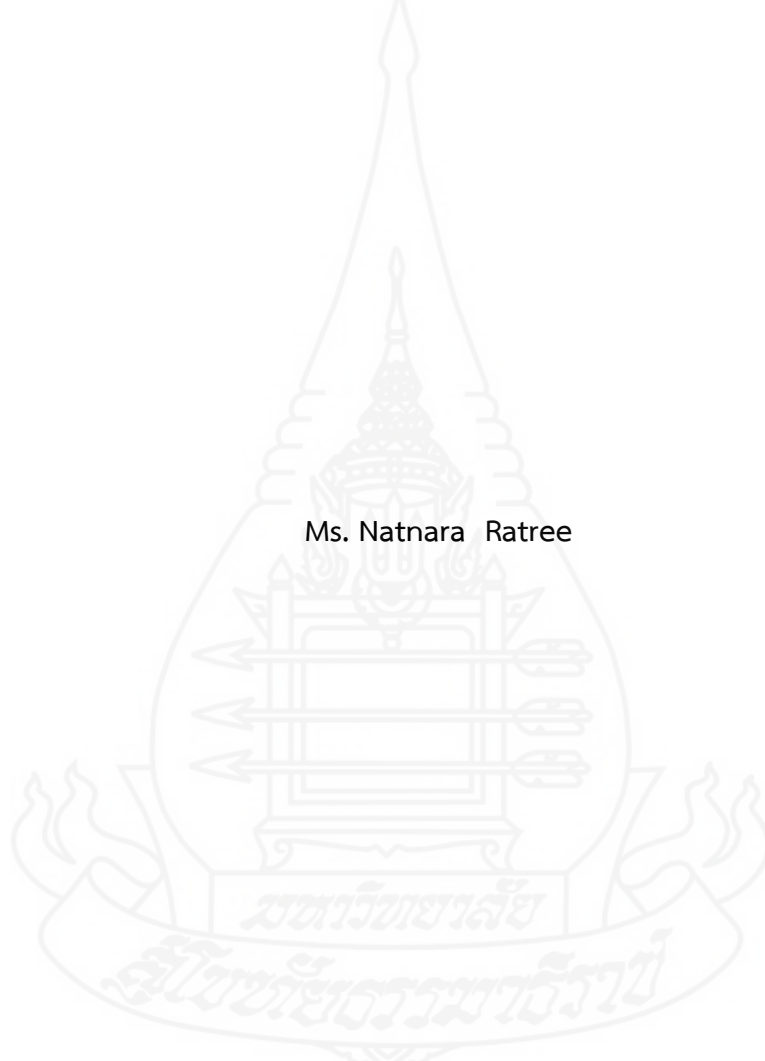
นางสาวนัฐนรา ราตรี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

The Work Life Quality of Private Kindergarten Teachers  
in Surat Thani Province

Ms. Natnara Ratre



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

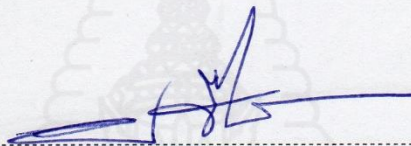
Sukhothai Thammathirat Open University

2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อและนามสกุล	นางสาวนัฐนรา ราตรี
แขนงวิชา	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถนพ จินะวัฒน์

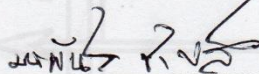
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



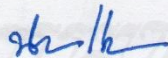
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถนพ จินะวัฒน์)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์)



(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้ศึกษา นางสาวนัฐนรา ราตรี รหัสนักศึกษา 2572301113

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถพร จินะวัฒน์ ปีการศึกษา 2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน มีค่าความเที่ยง .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ครูเพศหญิงและเพศชายมีคุณภาพชีวิตด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าครูที่มีสถานภาพโสดมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าครูที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ** คุณภาพชีวิตการทำงาน โรงเรียนเอกชน อนุบาล

**Independent study title:** The Work Life Quality of Private Kindergarten Teachers in Surat Thani Province

**Author:** Ms. Natnara Ratre; **ID:** 2572301113;

**Degree:** Master of Education (Educational Administration);

**Independent study advisor:** Dr. Anop Jeenawat, Associate Professor;

**Academic year:** 2020

### **Abstract**

The purposes of this research were: 1) to study the work life quality of private kindergarten teachers in Surat Thani Province; and 2) to compare the work life quality of private kindergarten teachers in Surat Thani Province, classified by age, sex, status and work experience.

The sample consisted of 108 teachers in private kindergarten teachers in Surat Thani Province during the 2020 academic year. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table and the sample was obtained by using simple random sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaire on the work life quality of private kindergarten teachers with reliability coefficients of .87. The statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance.

The research results showed that: 1) the overall and by-aspect work life quality of private kindergarten teachers in Surat Thani Province were rated at the good level ; and 2) the results of comparison of work life quality of private kindergarten teachers in Surat Thani Province classified by age, gender, status and working experience were not significantly different in both overall and each aspect, except for the success at work, it was found that female and male teachers had a statistically significant difference in quality of life on success at work aspect at a statistical significance of .05, with male teachers having higher success at work than female teachers and on progress in work aspect, teachers with single status having higher progress in work than teachers at a statistical significance of .05.

**Keywords:** Quality of working life, Private school, Kindergarten

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสที่ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถพร จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ในงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความรู้และข้อแนะนำแก่ผู้วิจัยในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านในแขนงวิชาบริหารการศึกษาที่ให้ความรู้และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้ รวมทั้งเพื่อนๆ พี่น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัววราตรี และครอบครัวโรงเรียนอนุบาลตรีพัฒน์ ที่เข้าใจและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีในครั้งนี้แด่คุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นัฐนรา รัตรี  
ธันวาคม 2564

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	9
การจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน .....	31
การจัดการศึกษาปฐมวัย .....	34
โรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี .....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้ตอบแบบสอบถาม .....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี .....	52

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาล เอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน .....	58
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	67
สรุปการวิจัย .....	67
อภิปรายผล .....	69
ข้อเสนอแนะ .....	74
บรรณานุกรม .....	76
ภาคผนวก .....	84
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	85
ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	87
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	94
ง คุณภาพเครื่องมือ.....	100
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	104
ประวัติผู้ศึกษา .....	106





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 รายชื่อโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563 .....	40
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน .....	50
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกเป็นรายด้าน .....	52
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ....	53
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านความสำเร็จในการทำงาน .....	54
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ .....	55
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านความมั่นคงในการทำงาน .....	56
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านความก้าวหน้าในการทำงาน .....	57
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( <i>M</i> ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( <i>SD</i> ) และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีจำแนกตามอายุ ....	58
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ .....	60
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาล เอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ .....	61
ตารางที่ 4.11 ผลค่าเฉลี่ย ( <i>M</i> ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( <i>SD</i> ) และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพ .....	62
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาล เอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพ .....	63
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพความก้าวหน้าในการทำงาน .....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ..... 65	65
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาล เอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ..... 66	66



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) .....	19
ภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการบริหารของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี .....	38



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด เพราะเป็นทรัพยากรที่ก่อให้เกิดคุณภาพของงานที่มีคุณค่า ดังนั้นหน่วยงาน องค์กรหรือสถานประกอบการต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จนั้นจะต้องเกิดจากคุณภาพที่ดีของคนในองค์กรนั้นๆ ดังที่เห็นได้จากองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา เช่น Netflix, Adobe, Amazon, Microsoft ประเทศ จีน เช่น Alibaba, Ping An หรือประเทศไทยเช่น บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท กัลฟ์ เอ็นเนอร์จี ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด (มหาชน) และ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งบริษัทชั้นนำต่างๆ เหล่านี้ได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ของตนเป็นอย่างยิ่ง เช่น การคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมงานจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนด การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการทั้งที่เป็นรูปตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การมีส่วนร่วมในการทำงานและระบบความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงการอบรมและการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้จะเห็นว่าในแผนฝึกอบรมประจำปีของแต่ละบริษัทฯ ได้มีการตั้งเป้าหมายและการวัดผลไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังรวมถึงงบประมาณการฝึกอบรมในฝ่ายต่างๆ จำนวนมากเพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนอย่างต่อเนื่อง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแสดงถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารขององค์กรที่เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ นอกจากระบบการจัดการที่ดี เทคโนโลยีทันสมัย กลยุทธ์ทางการตลาดแล้วสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ความสำคัญของคนในองค์กรนั่นเอง สอดคล้องกับสุภาพร ทรงกิจทรัพย์ (2550, น.3) ที่กล่าวไว้ว่า “องค์กรจะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภารกิจหน้าที่ ที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กร ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ทำงาน ทุกคน” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการแข่งขันอย่างสูงปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นในองค์กรต่างๆ ต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์และการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามการเสียโอกาสโดยมิได้นำทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่เป็นทุนอย่างเต็มที่ อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน การพัฒนาองค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ขาดประสิทธิภาพและสามารถส่งผลต่อการประสบความสำเร็จได้ และในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใด

มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และองค์การอื่นๆ ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาและจูงใจให้อยู่กับองค์กร องค์กรอื่นๆ ก็จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน จากความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้มีการกล่าวถึงเรื่องทรัพยากรมนุษย์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564) ซึ่งกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ที่ให้ความสำคัญด้านความรู้กับทรัพยากรมนุษย์ในด้านคุณธรรมและกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องมีการบูรณาการความรู้ด้านต่างๆ มีการผสมผสานสาระความรู้ให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าเรื่องดังกล่าวนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับโลกปัจจุบันเพราะนอกจากจะเป็นเรื่องพื้นฐานในชีวิตและยังเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว เพราะในชีวิตการทำงานที่แท้จริงแล้วเวลาที่ใช้ไปเกือบครึ่งหนึ่งของวัน เวลาที่ใช้ไปของคนวัยทำงานหมดไปกับสังคมเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงานในระดับต่างๆ จึงมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีอันมีผลต่อความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความรู้สึกมีความสุขทั้งสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ดังจะเห็นได้จากบทความที่สนับสนุนเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดย วาริณี โปธิราช (2558) กล่าวว่า “เมื่อคนต้องทำงานตามวิถีชีวิตของตนเอง ทั้งในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างผลผลิต หรือควบคุม ประสิทธิภาพของงาน องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ”

อาชีพครู (teacher occupation) กล่าวได้ว่าเป็นอาชีพที่อยู่คู่กับสังคมมาช้านาน เป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ให้คำแนะนำเยาวชนของชาติ บุญแสง อีระภากร. (2533) กล่าวไว้ว่า “ครู คือผู้กำหนดสังคม” เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติ ที่จะต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพต่อไป ซึ่งในการที่จะอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพได้นั้น ครูผู้เป็นแม่พิมพ์ จำเป็นต้องเป็น “แม่พิมพ์” ที่ดีมีคุณภาพ คือการทุ่มเทอย่างจริงจังและให้ความสำคัญกับหน้าที่อย่างแท้จริง สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ย่อมมาจากความศรัทธาในวิชาชีพครู ความศรัทธาในอาชีพครูนั่น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี” นอกจากนี้อาชีพครูยังมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 5 มาตรา45 (กระทรวงศึกษาธิการ , 2542) ได้กล่าวไว้ว่า “ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท โดยรัฐต้องกำหนด นโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา” ดังนั้นครูในโรงเรียนเอกชนจึงเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบการศึกษาของประเทศไทยได้เปิดโอกาสให้เอกชนได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนในระบบซึ่งเปิดครอบคลุมนักเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัย (อนุบาล) จนถึงระดับมัธยมศึกษา และหรือสามารถเปิดโรงเรียนนอกระบบได้ เช่น โรงเรียนสอนภาษาอังกฤษ สอนงานฝีมือ งานช่างฝีมือต่างๆ โดยมีกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ควบคุม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การเปิดโอกาสดังกล่าวนี้ ได้ก่อให้เกิดการแข่งขันในเรื่องคุณภาพ การจัดการ การบริการ และวิชาการ ดังที่ได้มีการกล่าวถึงโรงเรียนเอกชนโดย จรรยาพร ธรณินทร์ (2543, น4) ได้กล่าวไว้ว่า “จุดเด่นของโรงเรียนเอกชน คือมีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารมีความรู้ขั้นพื้นฐาน ทักษะและประสบการณ์เชิงธุรกิจ และการศึกษามาเป็นอย่างดี ไม่ยึดติดอยู่กับระเบียบมากนัก การทำงานต้อง มุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการ จึงต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คุ้มค่าการลงทุนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และสามารถจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้ เนื่องจากสถานศึกษาของรัฐมีไม่เพียงพอกับความ ต้องการเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนความต้องการ ประกอบกับสถาบันการศึกษาเอกชนบางแห่ง มีการจัดการระบบการศึกษาซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครอง จึงทำให้โรงเรียนเอกชนเป็นทางเลือกใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการนี้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของระบบการศึกษาของไทย ซึ่งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมกับการจัดการร่วมกับภาครัฐมากขึ้น จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โรงเรียนเอกชนจึงต้องมีการปรับตัวและใช้กลยุทธ์ในการแข่งขันในเชิงธุรกิจหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดการแข่งขันและเป็นผู้นำด้านการศึกษาตามหลักปรัชญาของตน” จากแนวคิดนี้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรครูโดยตรง เพราะผู้บริหารโรงเรียนฯ จะต้องมีความคาดหวังต่อบุคลากรของตนในเรื่องต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือสูงกว่า เช่น ความรู้ ความสามารถ รวมถึงความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษ งานฝีมือ และหรือทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น จากความคาดหวังเหล่านี้ ทำให้ครูโรงเรียนเอกชน ต้องมีการปรับตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน โดยนำความรู้ความสามารถที่มีนำมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายตามหลักปรัชญาขององค์การ

ปัญหาของครูโรงเรียนเอกชน (obstacle of private school's teacher) ได้มีการกล่าวถึง และแสดงความคิดเห็นเรื่องปัญหานี้อย่างหลากหลายเช่นการศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน,2543) ได้ให้ความเห็นว่า “โรงเรียนเอกชนมีมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่หลากหลายไม่เท่าเทียมกัน ส่วนหนึ่งยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ หรือไม่เป็นที่นิยมของประชาชน ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความรู้ความสามารถในการบริหารไม่เพียงพอ ครูมีวุฒิต่ำ ขาดสมรรถภาพในการถ่ายทอด ได้รับค่าตอบแทนต่ำ ขาดขวัญและกำลังใจและ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี” และสอดคล้องกับ จรรยาพร ธรณินทร์ (2543) ได้กล่าวว่า ครูโรงเรียนเอกชน ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้

สภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆมากมาย เช่นผู้บริหารโรงเรียนยังมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ไม่เพียงพอ มีวุฒิตำแหน่งขาดสมรรถภาพในการถ่ายทอด ได้รับค่าตอบแทนต่ำ ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว การทำความเข้าใจต่ออาชีพครูในสถานศึกษาเอกชน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรของรัฐที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของครูจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การมีทัศนคติที่ดี มีความศรัทธาในวิชาชีพครู จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เยาวชนไทยซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐธยาน์ น้อยคำลือ (2557,น94) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนพลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมาก แต่ที่ผ่านมามีพบว่า สภาพความจริงบางอย่างสามารถเป็นกระจกสะท้อนให้เห็นว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีอาจมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องหาข้อเท็จจริง เพื่อพิสูจน์ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสถาบันเอกชน รวมถึงปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมนอกเหนือไปจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ความสำเร็จในงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าในหน้าที่ของตน ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นข้อเท็จจริง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563 ปัจจุบันมีอยู่ทั้งสิ้น 28 โรงเรียนในแต่ละโรงเรียนกระจายไปตามพื้นที่ต่างๆ ทั้งในเขตที่อยู่ใกล้ตัวจังหวัดและต่างอำเภอซึ่งลักษณะสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยเองยังได้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องดูแลและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน การวางแผนหลักสูตรการสอนระดับต่างๆ การจัดการงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้จัดการโรงเรียน ซึ่งเชื่อมโยงและครอบคลุมบุคลากรครูตั้งแต่ระบบการคัดเลือกครูเข้าทำงาน การบริหารค่าตอบแทน การอบรมและพัฒนาบุคลากรครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานด้านทั่วไป เป็นต้น

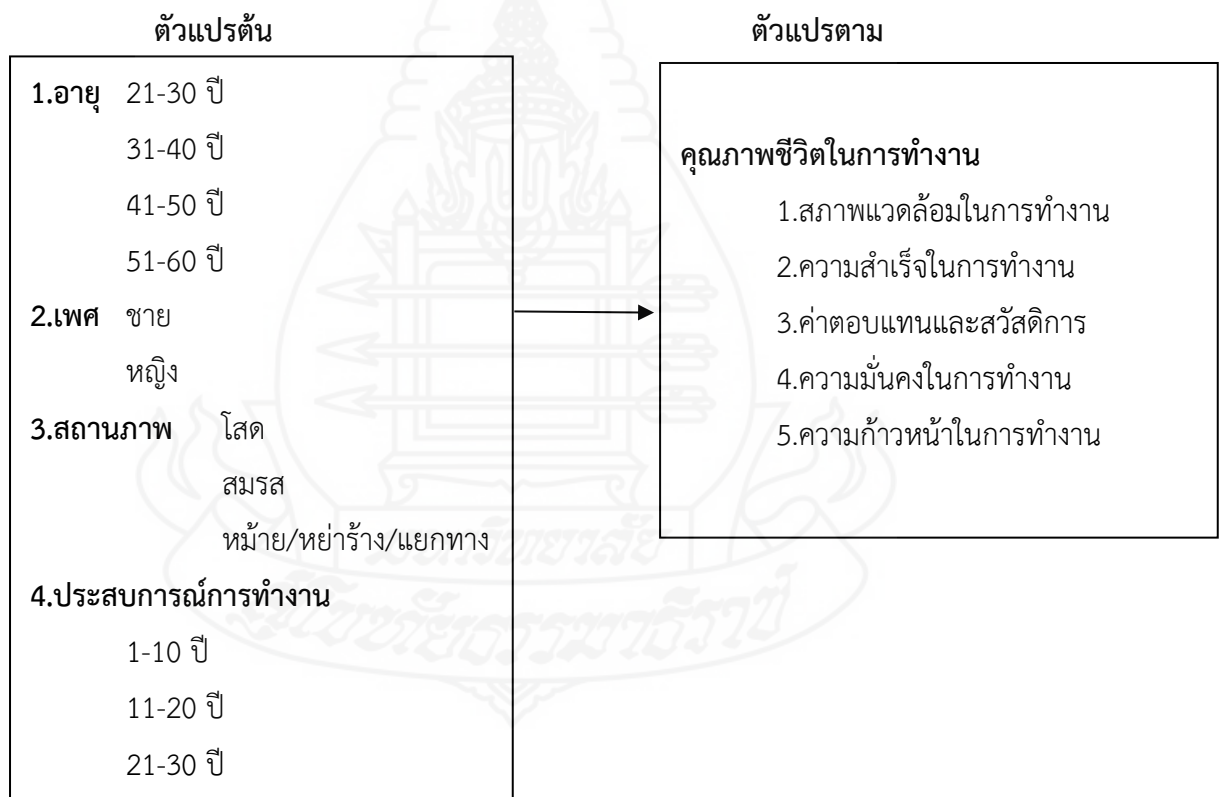
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานและการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนฯ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงวิธีการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาได้ในระยะยาวต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton) ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังแสดงในกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## 4. ขอบเขตการวิจัย

### 4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีจากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 28 โรงเรียน ครู 154 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

### 4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.ความสำเร็จในการทำงาน

3.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4.ความมั่นคงในการทำงาน

5.ความก้าวหน้าในการทำงาน

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงาน ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกของการรับรู้ของครูแต่ละคนในเรื่องต่างๆ ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม ความสำเร็จ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**5.1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่ล้อมรอบผู้ทำงานในขณะที่ทำงานเช่น เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านอาคารสถานที่ สภาพในห้องทำงาน เหมาะแก่การทำงานและเพียงพอ มีเอกสารตำราคู่มือที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีระบบสารสนเทศที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยต่อการทำงาน มีอุปกรณ์สำนักงานสำหรับการทำงานทันสมัยครบ มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

**5.1.2 ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใด

อย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ และการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงานเสมอ มีความภาคภูมิใจในผลการทำงาน

**5.1.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนและรางวัลต่างๆ ที่ครูได้รับจากการทำงานทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ทั้งค่าตอบแทนจากการทำภารกิจอื่นๆ มีเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมเป็นธรรม

**5.1.4 ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกได้ว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ทำงานมีหลักประกันความมั่นคง มีความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

**5.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

**5.2 ครู** หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 นำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลประกอบในการบริหารจัดการและปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร

6.2 ผลการศึกษาเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร

6.3 ผลการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูเอกชน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.2 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
    - 1.3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
    - 1.3.2 ความสำเร็จในการทำงาน
    - 1.3.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
    - 1.3.4 ความมั่นคงในหน้าที่
    - 1.3.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน
  - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน
  - 2.1 ประวัติความเป็นมาในการจัดตั้งโรงเรียนเอกชน
  - 2.2 ความสำคัญของการศึกษาเอกชน
  - 2.3 ประเภทของโรงเรียนเอกชน
3. การจัดการศึกษาปฐมวัย
  - 3.1 ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย
  - 3.2 ความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัย
  - 3.3 องค์ประกอบของการจัดการศึกษาปฐมวัย
4. โรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” มาจากคำ 3 คำ คือ "คุณภาพ" (quality) “ชีวิต” (life) “การทำงาน” (working) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2539, น.189) ได้กล่าวถึงคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำหรือผลของกระบวนการประกอบกิจการที่ยังเกิดผลดีเลิศ และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ ส่วนคำว่า “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องกระทำ ดังนั้นเมื่อนำความหมายมาประกอบกัน หมายถึงการทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดในการทำงานนั้นๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีผู้สนใจทำการศึกษารายละเอียดจากในช่วงปี ค.ศ. 1930-1950 คุณภาพชีวิตการทำงานจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ทำงาน ต่อมา ปี ค.ศ.1950-1960 แนวคิดเรื่องนี้ได้ให้ความสนใจอย่างกว้างขวางขึ้น โดยนักจิตวิทยาสมาคมนั้นได้เพิ่มความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิตที่เกิดจากการส่งเสริมให้มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปี ค.ศ.1960-1970 ได้เพิ่มเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมาก็มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังมากขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งร่างกายและจิตใจ การจัดโครงสร้างของงานให้มีความหมายและดึงเอาความสามารถพิเศษของคนทำงานออกมา ดังนั้นจึงทำให้แนวคิด เกี่ยวกับเรื่องนี้มีความหลากหลายและแตกต่างกันออกไป (Kerce & Kewley, 1993, p.188)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ในเรื่องความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานจากเอกสารงานวิจัย และวารสาร ซึ่งได้มีนักทฤษฎี นักวิชาการในประเทศ ต่างประเทศและผู้ที่ได้ศึกษาได้ให้นิยามความหมายไว้ต่างกัน ดังนี้

ศรุต กาญจนศิริ (2555, น.23) ได้ให้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรมและมีการ

ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล

พรพัชรี แจ่มครุฑ (2554, น. 83) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานในองค์การที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยผ่านกระบวนการที่องค์การได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี

สายสัมพันธ์ จำปาทอง (2554, น. 24) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะ การมีสุขภาพที่ดี และรู้สึกว่าชีวิตเป็นสุขหรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานว่าจะสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพทำให้การดำเนินชีวิตมีความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยพิจารณาจากสภาพตัวบุคคลหรือสังคมในองค์การ

ภัทรศรี โตตาบ (2551, น.42) ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550, น.33) “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” หมายถึงการมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกายอารมณ์สังคมและจิตวิญญาณซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากรโดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานอาจสร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงานจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพและกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่บริษัทได้เพิ่มขึ้นลดปัญหาพนักงานลาออกและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของสถานประกอบการลงสำหรับฝ่ายพนักงานนอกจากค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นความสุขในชีวิตการทำงานจะส่งผลดีต่อสุขภาพกายสุขภาพจิตทำให้คนทำงานสามารถ บริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้ดำเนินควบคู่ไปกับชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุลซึ่งชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นมีความสุขนี้จะเป็ปรการสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ

Walton (อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา, 2541, น.21-22) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคม

ขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของคน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

Delarnote and Takezawa (1984 อ้างถึงใน เบญจรงค์ บำรุงสุข, 2542, น.16) ทั้ง สองให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่กว้างหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ การบริการ ความก้าวหน้าในงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงคนงานในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจที่จะมีผลต่อสุขภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working) หรือการคุ้มครองแรงงาน (work's protection) หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (democratization of the workplace) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยี สำหรับการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

Hodgets (1993 อ้างถึงใน เบญจวรรณ ธีญญูอุดร, 2548, น.12) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การออกแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร และความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

Steers and Porter (1979 อ้างถึงใน เบญจวรรณ ธีญญูอุดร, 2548, น.12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 บุคคลได้มีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพแข็งแรง

ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจดี สังคมดี สนใจในการเมือง ส่วนที่ 2 บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมืองและสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานในการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต มีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา มีจุดหมายในชีวิต มีความสุขราบรื่นในครอบครัว

Arnold and Feldman (1986 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, น.11) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมต่างๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยีและสภาวะเศรษฐกิจซึ่งมีจุดหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไร และทำอะไร จึงจะเกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Mondy and Note, (1996 อ้างถึงใน ตรีชฎา อุ่นเรือง, 2545, น.18) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากการทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการ

Dubrin (1981 อ้างถึงใน อังสนา สกประเสริฐ, 2544, น.16) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมในการงาน มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ อีกทั้งยังคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะได้รับ

สันติ บางอ้อ (2540, น.40) กล่าวว่าว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, น.16) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่นักวิชาการทั้งชาวต่างประเทศและชาวไทย อาจสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการการทำงาน ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกของการรับรู้ของครูแต่ละคน ในเรื่องต่างๆ ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมความสำเร็จ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หรือการร่วมกันทำงานในองค์กรอย่างมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

## 1.2 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Gordon (1991, p.636) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลายๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (quality circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Schuler, Beutell & Youngblood (1989, p. 49) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
4. ความยืดหยุ่นของกำลังพลมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
5. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
6. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี
7. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้สิทธิออกเสียงการรับฟังความเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

Greenberg & Baron (1997, p. 647) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน คือ



1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันในองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

Hackman & Sute (อ้างถึงใน สมหวัง โอซารส, 2542, น.45) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมายได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของผูปฏิบัติงานให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันในองค์กรเกิดวัฒนธรรมองค์กร (culture organization) เกิดขวัญและกำลังใจ (morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้าพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และช่วยลดปัญหาการขาดทุน การลาออกและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

### 1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1.3.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (salary and wage) พิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (fair pay) คือการจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนตามหลักการ งานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่นการวิเคราะห์งาน (job analysis) การประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำงาน โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (pay structure) มาประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กรโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ

(adequate pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจค่าครองชีพและภาวะเงินเฟ้อ

1.3.2 ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่จะต้องการจัดให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก ถ้าองค์กรใดมีผลประโยชน์ เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครงานกับองค์กรนั้นมากขึ้น บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีเป็นเพราะองค์กรนั้นมีการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ

1.3.3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาลได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีมากขึ้นเพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้

1.3.4 ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ความมั่นคง (security) ในที่นี้หมายถึง การจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทหารหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

1.3.5 เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ การร่วมเจรจาต่อรอง โดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติเป็นเรื่องระหว่างสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถ

หาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน (strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สามคือฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองในทางที่ไม่ดี แต่ถ้าพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา (psychology) และด้านเศรษฐกิจ (economy) จะพบว่าสามารถนำเอา การร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงาน ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้

1.3.6 พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออกเพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคลส่วนการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป

1.3.7 บูรณาการสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (formal) และไม่เป็นทางการ (informal) สำหรับความสัมพันธ์ ในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักจะเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของการภราดรภาพ (brotherhood) แบบสังคมไทยความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มากแต่ทั้งนี้จะต้องไม่ให้เกิดเป็นระบบพรรคพวก (spoil system) ไปได้

1.3.8 การมีส่วนร่วมในองค์กร (participation) หมายถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมในองค์กรได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กรเช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการ ก็อาจใช้ผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วยหรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร

1.3.9 ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work) หมายถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตาม

เป้าหมายขององค์การไม่ว่าจะมีกรณีใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงาน เป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการ ด้วยอำนาจในองค์การ (authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นเท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การ ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์การสูง ทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.3.10 เวลาว่างของชีวิต (total life space) การทำงานในองค์การ มิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิต มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (recreation) องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาของชีวิตซึ่งอาจจะมียุทธศาสตร์สั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่นมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (break) หรือเวลาพักระยะยาว กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในวันงานเทศกาลต่างๆ

Walton (อ้างถึงใน ชนิกันต์ บุญชู, 2554, น.37-39) วอลตัน เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมที่เกิดจากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและการรบกวนทางสายตา

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตาม

ทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มซึ่งรวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (work life balance) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรือการทำงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า แนวคิดของวอลตัน (Walton, 1975) เป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมที่สามารถอ้างอิงและนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้พื้นฐานในการอ้างอิงในงานวิจัยโดยมีองค์ประกอบดังตารางต่อไปนี้

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายละเอียด

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	1.1 รายได้ที่เพียงพอ 1.2 ผลตอบแทนที่ยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	2.1 ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม 2.2 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.1 อีสระในการทำงาน 3.2 ทักษะการทำงานที่หลากหลาย 3.3 ความรู้เกี่ยวกับงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.1 การพัฒนาความสามารถ 4.2 โอกาสก้าวหน้าในงาน 4.3 ความมั่นคงในงาน
5. การมีส่วนร่วมในสังคม	5.1 การอยู่ร่วมกันอย่างไม่แบ่งแยก 5.2 โอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5.3 โอกาสเท่าเทียมในความก้าวหน้า
6. สิทธิส่วนบุคคล	6.1 สิทธิความเป็นส่วนตัว 6.2 แสรีภาพในการพูด 6.3 การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	7.1 บทบาทการทำงานที่มีความสมดุล
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมต่อสังคมขององค์การ	8.1 การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton)

ที่มา: ชนิกานต์ บุญชู. (2554). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง, หน้า 39-40

จากแนวคิดเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ข้างต้นมีทั้งในส่วนที่คล้ายคลึงกันและต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างความพอใจ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในเรื่องของอาคารสถานที่ สภาพในท้องทำงาน เหมาะแก่การทำงาน เพียงพอสำหรับบุคลากร มีอุปกรณ์สำนักงานสำหรับการทำงานทันสมัยครบ มีสาธารณูปโภคต่างๆ ไฟฟ้า ประปา น้ำดื่ม ห้องน้ำ เพียงพอ ที่ตั้งมีความสะดวกสบายทั้งในด้านการเดินทาง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย

ภาวิตา พรหมสีดา (2556, น.8) ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีความสะดวกในการเดินทางมาทำการสอนในสถานศึกษา มีความพร้อมทั้งในด้านสถานที่การเดินทางอยู่ในเส้นทางที่สะดวก มีรถโดยสารประจำทางผ่านตลอด ทำให้การเดินทางสะดวกมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer(1973) ซึ่งกล่าวว่าการคมนาคมและการสื่อสาร มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ต่อการทำงานมากน้อยต่างกัน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545, น.131-133) สภาพการทำงานมีส่วนสำคัญต่อความพอใจในงานของพนักงาน พนักงานชอบทำงานในที่สิ่งแวดล้อมสะดวกสบาย มีอุณหภูมิและแสงสว่างพอเหมาะ ที่ทำงานไม่อับหรือมีเสียงรบกวน มีตารางการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานสะอาด มีเครื่องมือเพียงพอ สอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2533, น.221-224) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างความพอใจงาน ได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่างและเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น.123-129) สภาพการทำงานพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์ และสภาพการทำงานมีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560, น.28) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นบรรยากาศ สถานที่ มีความเหมาะสมและสะดวกสบาย พนักงานมีความรู้สึกต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และผลกระทบ ต่อสุขภาพร่างกายจากการปฏิบัติงาน

สรุป สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบผู้ทำงานในขณะที่ทำงานเช่น เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านอาคารสถานที่ สภาพในท้องทำงานเหมาะแก่การทำงานและเพียงพอ มีเอกสารตำราคู่มือที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีระบบสารสนเทศที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยต่อการทำงาน มีอุปกรณ์สำนักงานสำหรับการทำงานทันสมัยครบ มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

2. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จและการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น

กันยา ศรีสามารถ, อรสา โกศลานันท์กุล และ สุรางค์ เมรานนท์ (2550, น.8) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีความพอใจที่ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมาก เมื่อใครปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จควรให้การยกย่องชื่นชม มองเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานและผลงานที่ได้ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับเนื้องาน และตามความรู้ความสามารถของใต้บังคับบัญชา จึงจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ภุขงค์ บุญอภัย (2549, น.74) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน พบว่าการทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จ และทำงานบรรลุตามเป้าหมาย

เครือวัล พาหา (2552, น.54) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน พบว่ามีความพึงพอใจในการทำหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและสามารถทำได้สำเร็จ ได้รับมอบหมายงานพิเศษและทำได้สำเร็จ และการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น

สรุป ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึงการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ และการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการหมายถึง เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รางวัลต่างๆ ที่บุคลากรได้รับจากการทำงานทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ทั้งค่าตอบแทนจากการปฏิบัติภารกิจอื่น มีเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมจากผลการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558, น.15) การให้รายได้และสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (fair compensation) คือความเหมาะสมของ ค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานหรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้



ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545, น.131-133) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน เกี่ยวกับค่าจ้างว่า ค่าจ้างมีบทบาทอย่างสำคัญในการกำหนดความพอใจในงานไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับต่ำหรือระดับสูง เพราะค่าจ้างหรือเงินเป็นเครื่องมือในการสนองความต้องการต่างๆ นอกจากนี้ค่าจ้างยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและที่มาของการยอมรับอีกด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น.123-129) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยการจัดการ (factors controllable by management) ในเรื่องรายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลัง ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงาน เนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า และผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

เครือวัล พาหา (2552, น.56) ได้ศึกษาความพอใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่าเงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและลักษณะงานที่ทำ ปริมาณงานที่รับผิดชอบและพอใจสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ

กัญญา ศรีสามารถ, อรสา โกศลานันท์กุล และ สุรางค์ เมธานนท์ (2550, น.10) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและรายได้พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับเงินเดือนให้เพียงพอกับภาวะค่าครองชีพหรือส่งเสริมให้บุคลากรที่เป็นพนักงานให้ได้รับเงินพิเศษ ได้สิทธิค่าเบี่ยงเลี้ยง พาหนะในการออกไปปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระยะเวลา ปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถ ได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการต่างๆ มีเกณฑ์การจ่ายค่าล่วงเวลาให้มีความเหมาะสม

สรุปรูป ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ รางวัลต่างๆ ที่บุคลากรได้รับจากการทำงานทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ทั้งค่าตอบแทนจากการปฏิบัติภารกิจอื่น มีเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นขึ้น เงินเดือนอย่างยุติธรรมจากผลการปฏิบัติงาน

4. ความมั่นคงในหน้าที่หมายถึง ความรู้สึกที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และพึงพอใจที่จะทำงาน เป็นความรู้สึกที่จะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ดีขึ้นเพราะมีพื้นฐานที่น่าไว้วางใจเป็นเครื่องรองรับ ขจัดความหวาดกลัวที่จะคิดริเริ่มงานใหม่ๆ ขึ้นมาก่อให้เกิดความสุขที่ได้ทำงาน ดังนั้นจึงเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

อาริยา การตี (2562, น.13) ความมั่นคงก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางหรือโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมไปถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น.123-129) ได้กล่าวถึงความมั่นคงในงาน จากการศึกษาส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (life long employment) จากการสำรวจปรากฏว่า ร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัท และโรงเรียนต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตามก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer อ้างถึงใน สุทัศน์ ตุงศ์เรื่อง 2540, น.39) ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับ ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

เฮร์ซเบิร์กและคนอื่นๆ (Herzberg & others, 1959, p.44-83) เกี่ยวกับ ปัจจัยคำจุน (hygiene factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในเรื่อง ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

สรุป ความมั่นคงในหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ทำงาน มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้กับองค์การ

5. ความก้าวหน้าในการทำงานหมายถึง โอกาสที่จะได้รับ การสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยความรู้ประสบการณ์ทักษะที่มี ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานโดยผ่านการพิจารณาความดีความชอบจากผลการทำงานทุกคนในหน่วยงานยอมรับ

ภูซงค์ บุญอภัย (2549, น.74-75) ได้ทำการศึกษาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า การมีโอกาสเข้ารับการอบรมหรือเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ ทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะสูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนให้มี โอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

กันยา ศรีสามารถ, อรสา โกศลานันท์กุล และ สุรางค์ เมธานนท์ (2550, น.9) ได้ ทำการศึกษาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยส่วนใหญ่ทั้งข้าราชการพลเรือนสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และให้ทุกคนได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือได้รับเงินเป็นกรณีพิเศษตามผลงานที่ทำและส่งเสริม ให้มีโอกาสดำเนินตำแหน่งหรือให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สูงขึ้นรวมทั้งได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาให้ทำงานสำคัญอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น.123-129) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยการจัดการ (factors controllable by management) เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า หรือโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูง และอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็น เพราะว่าคุณสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

สรุปความก้าวหน้าในการทำงานหมายถึง โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

#### 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 1.4.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory)

Herzberg (อ้างถึงใน จตุรงค์ คลังชำนาญ, 2539, น.13-16) ได้เสนอทฤษฎี องค์ประกอบคู่ของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้ คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่และได้มีการตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติยศและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่นการที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในหน้าที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีปกครองบังคับบัญชา หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด ฉะนั้นองค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการผลิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรมงานสร้างสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถ และทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

**1.4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs)** ของ Abraham H. Maslow (อ้างถึงใน อมรรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, น.17) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ โดยได้จัดลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น (Maslow, 1970) มาสโลว์อธิบายว่าเมื่อมนุษย์ได้รับความตอบสนองในความต้องการขั้นที่ต่ำสุดแล้วจึงจะมีความต้องการในขั้นต่อไป ประกอบด้วย 5 ขั้นดังนี้

1) ความต้องการ ในขั้นที่ 1 คือ ความต้องการด้านกายภาพ(physiological needs) ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอันดับแรก นั่นก็คือ ความต้องการเกี่ยวกับปัจจัย 4 ความต้องการอากาศสำหรับหายใจเมื่อมนุษย์มีความเพียงพอ กับความต้องการแล้วจึงมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป

2) ความต้องการในขั้นที่ 2 คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง (security or Safety needs) มนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการความปลอดภัยและมั่นคง โดยปราศจากการถูกคุกคามหรือทำร้ายทั้งในเชิงกายภาพและเศรษฐกิจ ซึ่งหากจะประยุกต์ใช้การบริหารงานแล้ว ผู้บริหารควรสนับสนุนสิ่งส่งเสริมให้พนักงานมีค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อที่เขาจะได้นำไปซื้อหาสิ่งที่เขาต้องการในพื้นฐานด้านความปลอดภัยในชีวิต เช่น บ้านที่มั่นคง หรือให้พนักงานทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ให้ความมั่นใจด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

3) ความต้องการในขั้นที่ 3 คือความต้องการทางสังคมและความรัก (social and love needs) หมายถึง ความต้องการที่ได้มีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม เพราะเมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเข้ามาแทนที่ เป็นการต้องการความรักในสังคม (love and belonging needs) ในฐานะที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นๆ เป็นความต้องการที่เป็นผู้ให้และผู้รับจากสังคม บรรณาที่จะได้รับความรัก ความอบอุ่น และ ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ความต้องการในด้านนี้ทำให้เกิดรูปแบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการขึ้นมาได้ องค์การควรตอบสนองด้วยการให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น งานกีฬา งานพบปะสังสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยกย่องชมเชย

4) ความต้องการในขั้นที่ 4 คือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนที่อยู่ในสังคม (esteem needs) ความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ นับถือ และมีความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นและนับถือตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความมีอิสระในการตัดสินใจ ตลอดจนชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งการยอมรับนับถือและยกย่องจะนำไปสู่ความมั่นใจในตนเอง ตระหนักถึงควมมีคุณค่าของตนเองในด้านการบริหาร การสนองความต้องการด้านนี้ของพนักงานไม่ใช่เงินเดือนหรือสวัสดิการ แต่เป็นการยอมรับในฝีมือ ความสามารถ การยกย่อง ชมเชยต่อหน้าผู้อื่น

5) ความต้องการในขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self actualization needs) หมายถึง ความปรารถนาดีที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ทำในสิ่งที่ตนคิดว่ามีความสามารถที่จะเป็นหรือทำได้เกี่ยวข้องกับกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมายในชีวิต และเมื่อบรรลุเป้าหมาย

นั้นแล้วก็จะกำหนดเป้าหมายใหม่ที่ท้าทายยิ่งกว่าเดิม ซึ่งมีมนุษย์จำนวนน้อยที่ประสบความสำเร็จหรือบรรลุความต้องการในขั้นนี้

นอกจากนี้ มาสโลว์ ยังแบ่งความต้องการทั้ง 5 ระดับ ออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นความต้องการลำดับต้น (lower-order needs) ซึ่งประกอบไปด้วยความต้องการด้านกายภาพ (physiological needs) และความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องการการตอบสนองภายนอก (satisfied externally) เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ส่วนความต้องการอีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (higher-order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางสังคมและความรัก (social and love needs) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนที่อยู่ในสังคม (esteem needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self actualization needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องการตอบสนองภายใน (satisfied internally) หรือทางจิตใจ เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน การจัดให้พนักงานมีกลุ่มชมรมพบปะสังสรรค์กัน การยกย่องให้เกียรติยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ หรือให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้โอกาสมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม มาสโลว์ยอมรับในแนวคิดที่ว่ามนุษย์อาจมีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ เช่น ความต้องการทางร่างกาย พร้อมกับความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการการยอมรับพร้อมกับความสำเร็จ และตราบดีที่มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการชั้นๆ สูงๆ ไม่เป็นไปตามลำดับขั้น ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปหรือค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง เช่น บางคนอาจต้องการการยอมรับ มากกว่าความต้องการทางสังคมและความรัก หรือต้องการการยอมรับมากกว่าความมั่นคงปลอดภัย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในช่วงทศวรรษ 1960 และ ทศวรรษ 1970 แต่ในเวลาต่อมาถูกวิจารณ์ว่าขาดข้อมูลและการสนับสนุนทางวิทยาศาสตร์ ตลอดจนไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์และเหมาะสมกับพนักงานระดับต่ำมากกว่าคนส่วนใหญ่ในสังคม เพราะคนเหล่านั้นมักมีรายได้ต่ำจึงมีความต้องการอาหาร และที่อยู่อาศัยอยู่มาก ในขณะที่คนส่วนมากในสังคมจะปรารถนาสังคม

การยอมรับและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าความต้องการทางด้านร่างกาย และสำหรับผู้บริหารที่มีรายได้ค่อนข้างสูง ความต้องการจะตรงกันข้ามกับแนวคิดของมาสโลว์ คือ ผู้บริหารเหล่านี้จะให้ความสำคัญต่อการยกย่อง ยอมรับ และความสำเร็จในชีวิตมากกว่า เพราะความต้องการทางร่างกาย ความมั่นคงและสังคมมักจะได้รับตอบสนองแล้ว แต่เนื่องจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็นต้นแบบของการศึกษาการจูงใจ ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจบุคคลภายในองค์การได้จึงยังมีการใช้ทฤษฎีนี้เรื่อยมาในปัจจุบัน

### 1.4.3 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer

Alderfer's ERG Theory (Alderfer, 1972)

Alderfer (1972) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ในองค์การที่สอดคล้องกับ มาสโลว์ ในเรื่องความต้องการของมนุษย์ เรียกว่า existence relatedness growth (ERG) โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงอยู่ (existence needs (E) ประกอบด้วย ความ ต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของมนุษย์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน ปัจจัย อำนาจความสะดวกในการทำงาน และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ความต้องการประเภทนี้เทียบได้ กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยในลำดับที่ 1 และ 2 ของแนวคิดของ มาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relatedness Needs (R) ความ ต้องการนี้ครอบคลุมถึงการที่มนุษย์มีชีวิตในสังคมที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ครอบครัว เพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน ต้องการการยอมรับร่วมรับรู้แบ่งปันความรู้สึก ระหว่างกัน เป็นความต้องการความรักและสังคม ซึ่งเหมือนกับความต้องการทางสังคมและความรัก ตามแนวคิดของมาสโลว์

2. ความต้องการความก้าวหน้า (growth needs (G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องการความเจริญก้าวหน้าใน การทำงาน ทำให้เกิดการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นความต้องการ สูงสุด ความต้องการระดับนี้ตรงกับความต้องการการยอมรับและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ลำดับขั้นที่ 4 และ 5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์ มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับ ขั้น ความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ โดยแอลเดอร์เฟอร์ มีความเห็นเช่นเดียวกันกับ มาสโลว์ในเรื่องที่ว่ามนุษย์จะมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น จากความต้องการ E สู่ความต้องการ R และ ความต้องการ G เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนอง หรือเมื่อความต้องการใดได้รับการ ตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป

อย่างไรก็ตาม แนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์แตกต่างจากมาสโลว์ในประเด็น ที่ว่าความต้องการของมนุษย์อาจกลับไปกลับมาได้ ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไปสู่ ความต้องการระดับสูงเสมอไป เขาได้อธิบายปฏิกริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการ โดยอาศัยหลักการความพอใจความก้าวหน้า (satisfaction-progression principle) และหลักการ ความไม่พอใจที่ถดถอย (frustration-regression principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลทำ



การแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการแล้ว ความต้องการนั้นของเขายังไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่นถึงแม้บุคคลจะไม่ภาคภูมิใจกับงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อของเขา แต่เขาก็ยังคงปฏิบัติงานนั้นอยู่ เนื่องจากเขาไม่มีความรู้ และทักษะขั้นสูงที่เหนือกว่างานนี้ ขณะเดียวกันงานนี้ก็ให้รายได้ที่ดีและให้ความมั่นคงแก่เขาและครอบครัวเป็นต้น แอลเดอร์เฟอร์เห็นความสำคัญของความแตกต่างของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่ม เช่นเมื่อคนเรียนจบมามีความต้องการความเป็นอยู่อย่างสุขสบาย โดยการหางานที่ได้เงินเดือนพอสมควร เมื่อทำงานไปความต้องการสังคมก็มีเพื่อนก็จะตามมา ตลอดจนความต้องการความก้าวหน้า ต่อมาเมื่อเขาแต่งงานเขาจะต้องการเงินจำนวนมากขึ้นเพื่อครอบครัว ดังนั้นเขาอาจหันกลับมาสู่ความต้องการระดับต่ำอีกครั้งก็ได้

งานของ แอลเดอร์เฟอร์ ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการในด้านความเป็นจริง ของการอธิบายความต้องการของมนุษย์มากกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ในแง่ที่ว่าแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับต่างๆ ของพนักงานโดยการดำเนินการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้น ก็อาจติดขัดหรือสิ่งที่จะพึงมอบให้อาจยังไม่มี การตอบสนองนั้นๆ ก็จะได้ผลดีตามต้องการผู้บริหาร จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการจูงใจหรือหันกลับให้ถูกช่องทางมิฉะนั้นการจูงใจที่กระทำไปอาจไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร แต่เนื่องจาก Maslow เป็นบุคคลที่ทำให้สังคมมนุษย์ตื่นตัวและสนใจเรื่องความต้องการและการจูงใจของบุคคล แนวความคิดของเขาจึงได้รับการกล่าวถึงและนำมาใช้มากกว่าทฤษฎีใหม่ๆ ที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์

จากการศึกษาเปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิด ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่ล้อมรอบผู้ทำงาน ในขณะที่ทำงานเช่น เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านอาคารสถานที่ สภาพในท้องทำงาน เหมาะแก่การทำงานและเพียงพอ มีเอกสารตำราคู่มือที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีระบบสารสนเทศที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยต่อการทำงาน มีอุปกรณ์สำนักงานสำหรับการทำงานทันสมัยครบ มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

2. ความสำเร็จในการทำงานหมายถึง ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ และการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงานเสมอ มีความภาคภูมิใจในผลการทำงาน

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการหมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเป็นค่าตอบแทน และรางวัลต่างๆ ที่ครูได้รับจากการทำงานทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ

ทั้งค่าตอบแทนจากการทำภารกิจอื่นๆ มีเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมเป็นธรรม

4. ความมั่นคงในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกได้ว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ทำงานมีหลักประกันความมั่นคง มีความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

5. ความก้าวหน้าในการทำงานหมายถึง โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

## 2. การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน

### 2.1 ประวัติความเป็นมาในการจัดตั้งโรงเรียนเอกชน

การศึกษาเอกชนนับเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตั้งแต่สมัยล้านนาไทยและสุโขทัย มีวัดและบ้านเป็นสถานที่ให้การศึกษา ครั้นถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรกในโครงการศึกษา ร.ศ. 117 หรือปีพุทธศักราช 2441 โดยมีคณะมิชชันนารีชาวอเมริกันจัดตั้งโรงเรียนเซนต์คัสติลเลียน แบ่งออกเป็นโรงเรียนเซนต์คัสติลเลียนบำรุงและนอกบำรุง หลังจากนั้นจึงเปลี่ยนจากโรงเรียนเซนต์คัสติลเลียนเป็นโรงเรียนบุคคล ตามระเบียบการศึกษาสำหรับประเทศสยาม พุทธศักราช 2454 แบ่งออกเป็นโรงเรียนที่สอนวิชาสามัญกับโรงเรียนที่สอนเฉพาะทาง ต่อมาในปีพุทธศักราช 2461 รัฐบาล ได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาเอกชน โดยประกาศพระราชบัญญัติ โรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2461 และกระทรวงศึกษาธิการ ได้ถือเอาวันดังกล่าวเป็น “วันการศึกษาเอกชน” นับเนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์เป็นต้นมา การศึกษาเอกชนก็เป็นที่ยอมรับและเพิ่มจำนวนมากขึ้น ในช่วงนั้นมีโรงเรียนราษฎร์ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของรัฐและผู้ปกครอง เช่น โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2413) โรงเรียนอัสสัมชัญ (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2420) โรงเรียนเทพศิรินทร์ (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2431) โรงเรียนราชินี (จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2446 ที่ตำบลปากคลองตลาด) เป็นต้น หลังจากนั้นได้มีการแก้ไขและปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ให้สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2479 จนกระทั่งเป็นพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และเปลี่ยนมาเป็นพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ซึ่งช่วงเวลาที่ผ่านมาเป็นที่ประจักษ์แล้วว่าการศึกษาเอกชนเป็นผู้บุกเบิกการศึกษาในระบบของเมืองไทย มีบทบาทในการจัดการศึกษาควบคู่กับการศึกษาภาครัฐช่วยสนองตอบความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2562, น.2)

## 2.2 ความสำคัญของการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2562, น.3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาเอกชนไว้ดังนี้

2.2.1 ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ โรงเรียนเอกชนสามารถส่งเสริมสภาพด้านการศึกษาผ่านระบบการจัดสรรเงินอุดหนุนรายบุคคล สำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชน ทำให้โรงเรียนเอกชนมีความรับผิดชอบ (accountability) ต่อผลการดำเนินงานของตนเอง และมีการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ปกครองและนักเรียนมีเสรีภาพในการเลือกโรงเรียนที่มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงซึ่งจะเป็นคู่แข่งกับโรงเรียนของรัฐ จึงเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และยังเป็นการจัดหรือลดความผูกขาดการจัดการศึกษาเอกชนจึงมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ

2.2.2 สร้างโอกาสทางการศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคมอย่างหลากหลายทั่วถึงทุกกลุ่ม การศึกษาเอกชนมีความหลากหลาย ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม อย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม ทั้งการศึกษาในระบบซึ่งผู้เรียนสามารถรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาที่มีคุณภาพสูงได้เช่น การจัดหลักสูตรพิเศษด้านภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรี กีฬา รวมถึงการมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีบริการอาหารกลางวัน พาหนะรถรับ-ส่ง หอพัก และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ อีกทั้งการศึกษานอกระบบยังเป็นทางเลือกในการสร้างอาชีพของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้มีรายได้น้อย สามารถให้บริการและสนองตอบความต้องการของกลุ่มนักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างหลากหลาย

2.2.3 มีความคล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้เร็ว จัดการศึกษาที่ทันสมัย เป็นทางเลือกด้านคุณภาพ การศึกษาเอกชนมีความคล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนได้หลากหลาย โดยเป็นผู้ริเริ่มนวัตกรรมการศึกษาในรูปแบบต่างๆ มาสู่การศึกษาของไทย เช่นการจัดการสอนแบบมอนเตสซอรี การจัดการสอนแบบโครงการ โรงเรียนพัฒนาทักษะการคิด โรงเรียนที่จัดการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (English Program) หลักสูตรนานาชาติ เป็นต้น

2.2.4 แบ่งเบาภาระงบประมาณ ลดการลงทุนของรัฐในด้านที่ดิน อาคาร บุคลากร ครุภัณฑ์ การจัดการศึกษาเอกชนทำให้รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณในการลงทุนด้านการศึกษาเป็นจำนวนมาก โรงเรียนเอกชนเป็นผู้ลงทุนด้านที่ดิน อาคารสิ่งปลูกสร้างเองมีการบริหารจัดการที่อิสระคล่องตัวมากกว่าระบบราชการ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากผู้ปกครองและนักเรียนได้ส่วนหนึ่ง ทำให้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมหรือสูงกว่ากับโรงเรียนของรัฐ โดยใช้งบประมาณที่น้อยกว่า

## 2.3 ประเภทของโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2562, น.3) ได้แบ่งประเภทของโรงเรียนเอกชนไว้ดังนี้

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำแนกได้ดังนี้

1. โรงเรียนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษาหลักสูตรระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมิน ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1 ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล อนุบาล) ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย)

1.2 ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศ หรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่ หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

1.3 ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ทั้งนี้ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาและประเภทอาชีวศึกษา ให้รวมถึงโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะโรงเรียนการกุศล โรงเรียนการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

2. โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา แบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ ได้แก่ 1) ประเภทสอนศาสนา 2) ประเภทศิลปะและกีฬา 3) ประเภทวิชาชีพ 4) ประเภทกวดวิชาและ 5) ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต

นอกจากนี้ โรงเรียนนอกระบบยังรวมถึง สถาบันศึกษาปอเนาะ ซึ่งเป็นปอเนาะที่ได้รับการจดทะเบียนอนุญาตให้จัดตั้งเป็นสถาบันศึกษาปอเนาะที่ไม่ประสงค์จะจัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กำหนดสอนเฉพาะศาสนาอิสลาม การจัดการเรียนการสอนเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่มีหลักสูตรเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการอ่านการอรรถอธิบายคัมภีร์อัลกุรอาน และวิชา

ภาษาอาหรับ ไม่มีระบบชั้นเรียน ไม่กำหนดเวลาเรียนที่แน่นอน จะใช้เวลาเรียนเท่าใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับ ศักยภาพของผู้เรียนและการประเมินผลของโต๊ะครู ปัจจุบันรัฐบาลได้ส่งเสริมสถาบันศึกษาปอเนาะ เหล่านี้ เป็นสถาบันสังคมเพื่อการเรียนการสอนตามหลักศาสนาอิสลามให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตตาม วัฒนธรรมอิสลามและความต้องการของชุมชนและรวมถึงศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ซึ่งเป็นสถานที่อบรมเด็กเล็กคู่กับมัสยิด เปิดสอนวันเสาร์- อาทิตย์ หรือช่วงเย็นของวัน ธรรมดา (ยกเว้นวันศุกร์ ซึ่งเป็นวันหยุดศาสนาอิสลาม) การจัดการเรียนการสอนใช้หลักสูตรอิสลาม ศึกษาพัรรณอิน ประจำมัสยิด พ.ศ. 2548 ภาษาส่วนใหญ่ใช้ภาษาท้องถิ่นและมาลาญกลาง

### 3. การจัดการศึกษาปฐมวัย

#### 3.1 ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย

การพัฒนาคนเป็นสิ่งที่สำคัญต่ออนาคตของชาติและเป็นเรื่องที่ต้องร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างจริงจัง ตั้งแต่ปฏิสนธิ จนถึงวัยก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งอยู่ในวัย 0-5 ปี เด็กในวัย 0-2 ปี ควรจะได้รับการเลี้ยงดูจากครอบครัวอย่างใกล้ชิด เพราะเป็นช่วงที่มีพัฒนาการ อย่างรวดเร็วในทุกๆด้าน ซึ่งนำไปสู่รากฐานของการพัฒนาทางสติปัญญา จิตใจและบุคลิกภาพ ตลอดจนเจตคติพื้นฐานต่างๆ โดยการพัฒนาดังกล่าวจะต่อเนื่องมาจนถึงวัยเข้าเรียน อายุ 3-5 ปี ซึ่งเป็น ระดับการศึกษาที่ได้รับประโยชน์ของชีวิต เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปูพื้นฐานชีวิตที่ดีให้แก่เด็ก ได้มี โอกาสได้รับการเสริมสร้างพัฒนาการทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม เพื่อเตรียมความ พร้อมเข้าสู่ระดับประถมศึกษาและเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาในระดับต่อไป รวมทั้งการเตรียมตัวที่ จะเป็นคนไทยที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, น.60-67) กล่าวว่า "การจัดการศึกษาปฐมวัย" หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี ซึ่งการจัดการศึกษาดังกล่าวจะมีลักษณะ พิเศษที่แตกต่างไปจากระดับอื่นๆ ทั้งนี้เพราะเด็กในวัยนี้เป็นวัยที่สำคัญต่อการวางรากฐานบุคลิกภาพ และการพัฒนาสมอง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กในวัยนี้มีชื่อเรียกต่างกันไปหลายชื่อซึ่งแต่ละ โปรแกรมก็มีวิธีการและลักษณะในการจัดกิจกรรม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยพัฒนาเด็กในรูปแบบ ต่างๆ กัน

ราศี ทองสวัสดิ์ (2556, น.213) มีความคิดเห็นว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย คือ ความพร้อมในการเรียนของนักเรียนระดับปฐมวัย ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ความพร้อมทางด้าน ร่างกาย ความพร้อมทางด้านสติปัญญา ความพร้อมทางอารมณ์ จุดมุ่งหมายและหลักการดังกล่าวเป็น ที่มาของหลักการจัดการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน การส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้พร้อมที่จะดำเนิน ชีวิตในภายหน้าขึ้นอยู่กับการวางรากฐานขั้นต้น ให้แก่เด็กในระยะเวลาที่เด็กกำลังพัฒนา ดังนั้นการจัด

การศึกษาก่อนวัยเรียนจึงมุ่งการอบรมเลี้ยงดูเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแตกต่างไปจากการจัดการศึกษาในระดับอื่น โดยมุ่งเน้นให้เด็กได้ฝึกความพร้อมทุกๆ ด้าน เพื่อเตรียมตัวเข้าเรียนในชั้นประถมต่อไป มิใช่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอนการอ่านเขียนเรียนเลข ดังที่โรงเรียนอนุบาลหลายๆ แห่งกระทำอยู่ในขณะนี้ ซึ่งผลการวิจัยก็ได้ยืนยันแล้วว่าการสอนเพื่อการอ่านออกเขียนได้เป็นจุดมุ่งหมายที่ทำให้เด็กต้องเบื่อหน่ายเพราะต้องไปเรียนซ้ำอีกเมื่อเรียนชั้นประถมปีที่ 1

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัยไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด ควรเป็นการจัดเพื่อพัฒนาเด็กทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน และควรส่งเสริมให้บ้านและโรงเรียนได้มีการร่วมมือในการส่งเสริมพัฒนาการให้แก่เด็กในวัยดังกล่าวไปพร้อมๆ กันด้วย

### 3.2 ความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัย

เด็กวัยเริ่มแรกของชีวิตหรือที่เรียกว่า “เด็กปฐมวัย” เป็นช่วงวัยในการเจริญเติบโตที่สำคัญที่สุดของชีวิต เพราะพัฒนาการทุกๆ ด้านของมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม บุคลิกภาพ โดยเฉพาะด้านสติปัญญาจะเจริญมากที่สุด และเป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการในช่วงอื่นๆ ของชีวิตเป็นอย่างมาก ดังที่ เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, น.13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเด็กปฐมวัยตามแนวคิดของนักจิตวิทยาและนักการศึกษาไว้ดังนี้

ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับในตอนต้นของชีวิตจะมีอิทธิพลต่อชีวิตของคนเราจนถึงวาระสุดท้าย เขาเชื่อว่าการอบรมเลี้ยงดูในระยะปฐมวัยจะมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กในอนาคต ดังนั้นการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยมและบุคลิกภาพ รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับเด็กจะทำได้ดีที่สุดในช่วงนี้

อลิซาเบธ เฮอร์ลอค (Elizabeth Hurlock) กล่าวว่า วัยเด็กนับเป็นวัยแห่งวิกฤติการณ์ในการพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นระยะสร้างพื้นฐานของจิตใจผู้ใหญ่ต่อไป บุคลิกภาพในวัยผู้ใหญ่แม้ว่าจะมีความแตกต่างไปจากวัยเด็กมากเท่าใดก็ตามแต่จะเป็นความแตกต่างที่ถือกำเนิดจากรากฐานในวัยเด็ก

เบนจามิน เอส บลูม (Benjamin S. Bloom) มีความเชื่อและเข้าใจว่าสติปัญญาของมนุษย์ มากกว่า 3 ใน 4 จะได้รับการพัฒนาเมื่อเด็ก ซึ่งถ้าหากว่าไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องความสามารถในการเรียนรู้อาจจะถูกยับยั้ง นอกจากนั้นบลูมยังพบว่าสิ่งแวดล้อมมีส่วนสำคัญที่จะทำให้พัฒนาการของบุคคลชะงักงันหรือเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งแสดงว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กในระยะ 6 ปีแรกของชีวิตมากกว่าในระยะอื่น ๆ

อีริก อีริกสัน (Erik Erikson) กล่าวว่า วัยทารกตอนปลายเป็นช่วงวัยที่เรียนรู้เจตคติของความมั่นใจหรือไม่มั่นใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งที่พ่อแม่ให้สิ่งที่เด็กต้องการด้านอาหาร การดูแลเอาใจใส่และความรัก อย่างชื่นชม เจตคติเหล่านี้เด็กจะมีอยู่มากหรือน้อยตลอดชีวิต สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจต่อคน

โจ แอล ฟรอสท์ (Joe L.Frost) กล่าวว่าเด็กในช่วง 4 – 5 ปีแรกของชีวิตเป็นช่วงเวลาที่ความเจริญทางด้านร่างกายและจิตใจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่สุด นอกจากนี้ยังมีความรู้สึกที่ไวต่ออิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

### 3.3 องค์ประกอบของการจัดการศึกษาปฐมวัย

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาปฐมวัยมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ปรัชญาความเชื่อรูปแบบวิธีการเรียนการสอนรวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม โกร์ ดอนและวิลเลียมส์ บราวน์ (Gordon & Williams – Browne อ้างถึงใน นกเนตร ธรรมบวร , 2551, น.15) กล่าวถึงการจัดการศึกษาปฐมวัยว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญร่วมกัน 3 ประการ คือ

1. อัตราส่วนของครูผู้สอนต่อเด็ก
2. ขนาดของชั้นเรียน
3. การศึกษาและประสบการณ์ของครูและผู้ดูแลเด็ก

นอกจากนี้ สมาคมการอนุบาลศึกษาแห่งประเทศไทยสหรัฐอเมริกา (National Association for the Education of Young Children หรือ NAEYC อ้างถึงใน นกเนตร ธรรมบวร, 2551 น.15 - 16) ได้กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพไว้ดังต่อไปนี้

1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ในชั้นเรียน การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาความเข้าใจในตนเองและบุคคลรอบข้าง
2. หลักสูตรการเรียนการสอนควรส่งเสริมให้เด็กเป็นผู้ลงมือปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยผ่านการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความสนใจและประสบการณ์เดิมของเด็ก
3. การติดต่อสื่อสารกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในชีวิตของเด็ก โรงเรียนจึงควรส่งเสริมและกระตุ้นให้พ่อแม่ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
4. บุคลากรในสถานศึกษาปฐมวัย ควรผ่านการอบรมเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กและการศึกษาปฐมวัย รวมถึงต้องเป็นผู้ที่ตระหนักในความต้องการของเด็ก ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพและความสามารถของบุคลากรถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาปฐมวัย
5. การให้ความสำคัญกับโครงสร้างของระบบการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาปฐมวัย ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันว่า ความต้องการและความสนใจของเด็ก รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กและผู้ใหญ่จะได้รับการตอบสนอง
6. การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหารงาน การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการติดต่อสื่อสารที่ดี

การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจการเงิน รวมตลอดถึงการให้ความเอาใจใส่ต่อความต้องการและการทำงานของบุคลากรในการปกครอง

7. การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียน ควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของเด็กในกิจกรรมประจำวันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่

8. การดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยของเด็กและผู้ใหญ่ การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องคำนึงถึงการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้น รวมตลอดถึงให้ความรู้แก่เด็กเกี่ยวกับความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพของตนเอง

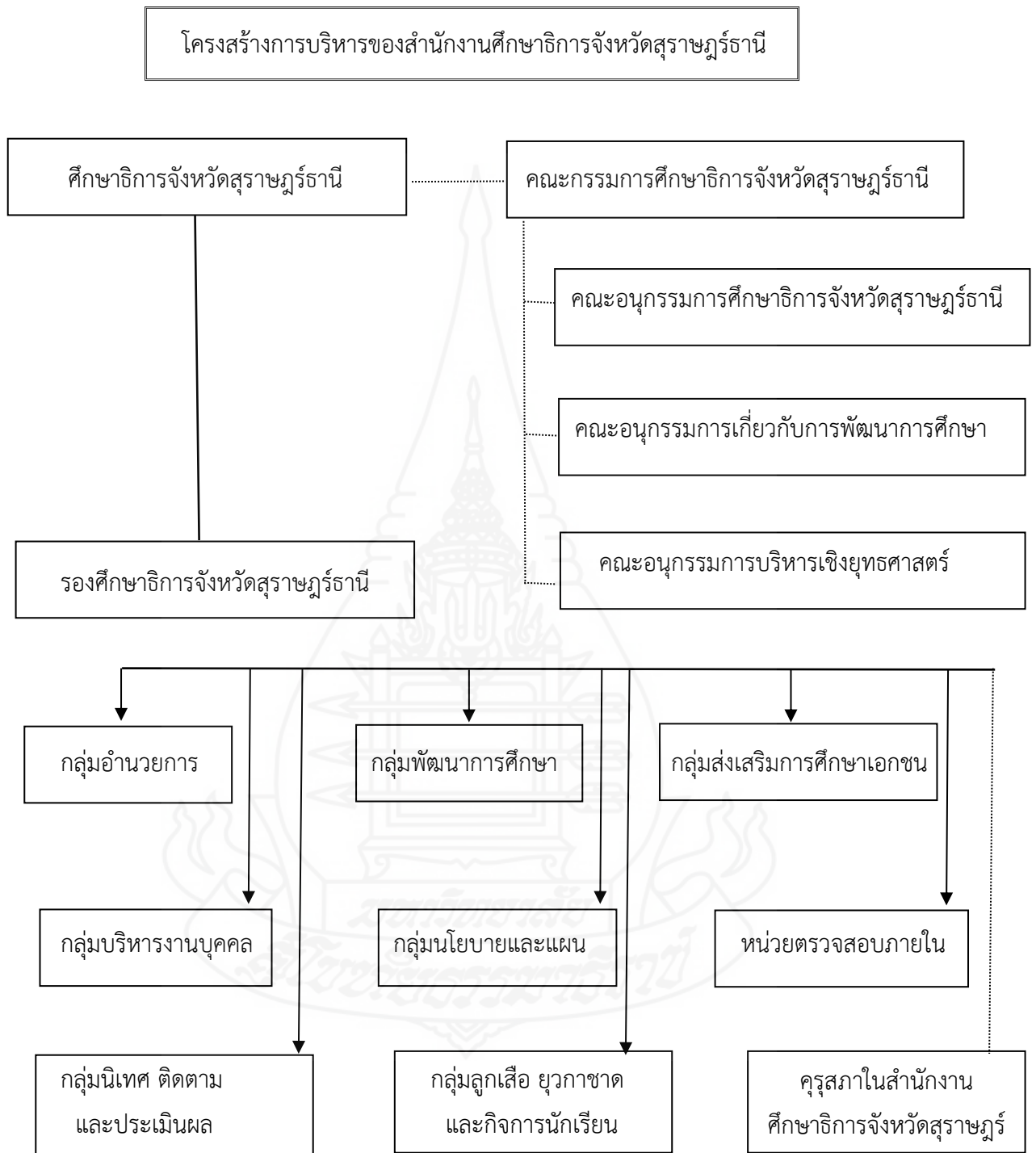
9. โภชนาการที่ดี การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพควรคำนึงถึงหลักโภชนาการที่ดี กล่าวคือเด็กจำเป็นต้องได้รับสารอาหารที่พอเพียงและมีคุณค่า รวมตลอดถึงมีสุขนิสัยในการรับประทานอาหารที่ดี

10. การประเมินผลที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง การประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัย การประเมินผลควรมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพ ของการจัดการศึกษาปฐมวัยในการตอบสนองความต้องการของเด็กและผู้ปกครอง

#### 4. โรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ 3 เมษายน 2560 ได้กำหนดให้มีหน่วยงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการขึ้น เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่างๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมสนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน ดังนั้นผลจากคำสั่งดังกล่าว จึงทำให้โรงเรียนเอกชนซึ่งเดิมนั้น อยู่ใน การดูแลรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เปลี่ยนสังกัดมาเป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานีนั้น ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนเอกชนในสังกัดทั้งสิ้น 83 โรงเรียน โดยมีโครงสร้างการบริหารดังนี้





ภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการบริหารของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563

จากโครงสร้างการบริหารของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานีจะเห็นได้ว่ามีกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนเอกชน ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 12 มิถุนายน 2560 ได้มีการแบ่งหน่วยงานภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนไว้ดังนี้

1. กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียน เอกชน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์ และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน และที่กฎหมายอื่นกำหนด
4. ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนจึงเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ตามศักยภาพเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ ให้การศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อ การศึกษาชาติในการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐในการจัดการศึกษา ทุกระดับทุกประเภท การศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย สามารถยกระดับความรู้ความสามารถของ คนไทยได้ทัดเทียมกับนานาชาติ และเป็น ที่ยอมรับในระดับสากลเพื่อประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษานานาชาติในภูมิภาคเอเชียต่อไป (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี , 2563, น.1)

โรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ 23/2563 เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ผู้อนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 28 โรงเรียนดังนี้

ตารางที่ 2.1 รายชื่อโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จำนวน ครู	จำนวน ห้องเรียน	จำนวน นักเรียน
1	การกุศลวัดละไม	เกาะสมุย	9	9	227
2	เวียงสระศึกษา	เวียงสระ	13	12	323
3	อนุบาลกองบิน 7	พุนพิน	15	12	301
4	อนุบาลกัญญา	บ้านนาสาร	3	3	66
5	อนุบาลกัลยารัตน์	ดอนสัก	3	3	30
6	อนุบาลขวัญชนก	กาญจนดิษฐ์	3	3	120
7	อนุบาลขวัญแม่	เวียงสระ	5	5	133
8	อนุบาลค่ายวิภาวดีรังสิต	เมืองสุราษฎร์ธานี	6	6	205
9	อนุบาลคิตติ	ดอนสัก	6	6	155
10	อนุบาลตรีพัฒน์	คีรีรัฐนิคม	3	3	120
11	อนุบาลนงรัตน์	บ้านนาเดิม	9	9	252
12	อนุบาลบัณฑิตา	เคียนซา	3	3	114
13	อนุบาลบ้านครู(รุ่งธรรม)	พุนพิน	3	3	70
14	อนุบาลบ้านน้องเล็ก	เคียนซา	3	3	78
15	อนุบาลบ้านฟ้าใส	กาญจนดิษฐ์	3	3	70
16	อนุบาลพุทธนิคม	ไชยา	6	6	175
17	อนุบาลเพ็ญพักตร์	เคียนซา	3	3	94
18	อนุบาลเพลงพิน	เกาะสมุย	5	5	37
19	อนุบาลภิญพัฒน์	เวียงสระ	8	8	193
20	อนุบาลเมธัส	เมืองสุราษฎร์ธานี	3	3	29
21	อนุบาลร่วมฤดี	พุนพิน	6	6	111
22	อนุบาลวังบอนหอม	พุนพิน	3	3	75
23	อนุบาลวิจิตรรา	เมืองสุราษฎร์ธานี	3	3	70
24	อนุบาลศรีสุรัตน์	เมืองสุราษฎร์ธานี	3	3	89
25	อุ่นรัก 2 ภาษา	เมืองสุราษฎร์ธานี	15	9	202
26	อนุบาลเสริมสุข	เกาะสมุย	6	6	202

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จำนวน ครู	จำนวน ห้องเรียน	จำนวน นักเรียน
27	อนุบาลอุทัยทิพย์	กาญจนดิษฐ์	3	3	33
28	อนุบาลเสาวลักษณ์	เมืองสุราษฎร์ธานี	3	3	47
รวม			154	67	1505

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

อารียา การดี (2562) ศึกษาค้นคว้าวิจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าปัจจัยด้านองค์การปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับที่มาก และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับที่มากผลทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

มุฮัมหมัด มะลี (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบควิวาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.ด้านการพัฒนาความสามารถ 3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 5.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 10 ปัจจัยพบว่า เพศ สถานภาพครอบครัว และวิชาเอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเงินเดือนปัจจุบัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ อายุ การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู และตำแหน่งระดับบริหาร ไม่มีความแตกต่างกัน

สุภัสสรณ์ พนมไพรพภักษา (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การปฏิบัติงานในสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลักษณะของการบริหารงาน และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคม การปฏิบัติงานในสังคม และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

เสาวรส สันป่าแก้ว (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1 ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตาม คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก ดังนี้คือการพัฒนาความสามารถของบุคคลสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามลำดับ 2.การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นจำแนกตามเพศ และตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูสร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างสรรคด้านต่างๆ เกี่ยวกับสื่อการสอนหรือวิธีการสอนส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครูและผู้บริหารด้วยกัน รวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการครู เป็นครูมืออาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

พิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต18 พบว่า โดยรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน กับสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ภทรีญา แก้วพรม (2555) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวม อยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 8 เรื่องตามระดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เมื่อเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จักรี สว่างไพโร (2555) ได้ศึกษาคุณภาพการชีวิตครูโรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาในจังหวัดชลบุรี พบว่า 1.ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และการส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูงสุด 3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4.ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5.ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะแตกต่างจาก 6.ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 7.ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลระหว่างชีวิต อยู่ในระดับสูงสุด 8.ด้านจังหวะชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 9.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 10.ด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าประชากรครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พุลพันธ์ ด้วงสวัสดิ์ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อจัดลำดับปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพการทำงาน ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นที่ทำการสอน และสถานภาพในการสมรส กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 350 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูโรงเรียน มีความคิดเห็น

เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีใน 10 ลำดับแรก และสถานภาพสมรสต่างกันจะมีคุณภาพชีวิต การทำงานต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างแตกต่างกัน

อัญญารัตน์ แยมวงษ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรีพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และ รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรทัย ใจทหาร (2552) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาคณะอโศกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวม อยู่ใน ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบ โดยจำแนกตาม เพศและประสบการณ์พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยา นิพิฐพงษ์ (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีพบว่า คุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัด ชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อจำแนกตามรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05

กิตติศักดิ์ สุขตะคุ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานในสภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปณิชา ภัสสิราษฎร์ (2551) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และประเภทโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิพนธ์ เลหาภารากร (2550) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศและตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

#### 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Smith (1974, p. 826-A) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กรณีศึกษา โรงเรียนมัธยม โดยการสัมภาษณ์ครูจำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่ได้จัดโครงสร้างใหม่จำนวน 8 แห่ง

เพื่อพัฒนา มโนทัศน์ ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของ ครู จำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้ 1) สภาพ (condition) ที่เพื่อนมุ่งหวังจากกันและกัน 2) สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ 3) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้สภาพดังกล่าว บ่งชี้ให้เห็น ถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

Kelley (1977) ได้ศึกษามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียน เอกชนคาทอลิกโดยการศึกษาเกี่ยวกับครูที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 243 จากโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน คาทอลิก 16 แห่ง ในสังฆมณฑลวอชิงตันพบว่า ตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัวที่ต้องคำนึงถึง คือ บรรยากาศ องค์การแบบผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในการทำงาน

Panagos (1985, p.3505) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งที่น่าสนใจในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษาจำนวน 280 คน ในเขตทะเลทราย ภาค ตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประชากรศึกษาธิการผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โดยศึกษาในองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ลักษณะงานทั่วไป เกี่ยวกับงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งผลการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์ประกอบดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกันทาง นัยสำคัญทางสถิติ

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของความรู้สึก เป็นเรื่องของการรับรู้ของ บุคลากรในแต่ละหน่วยงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ถ้ามีความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์การในแต่ละด้าน ก็จะบอกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ดีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของการ สนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในองค์การ





## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 28 โรงเรียน ครูจำนวน 154 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 108 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p 607 - 610) การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีจำนวน 1 ฉบับ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามข้อมูลของครู เกี่ยวกับอายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

- |                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน   | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน   | จำนวน 5 ข้อ |
| 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |

ซึ่งกำหนดค่าของระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ดีมาก
ระดับ 4 หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ดี
ระดับ 3 หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ พอใช้
ระดับ 1 หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ไม่ดี

## 2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และเป็นแนวทางในการวัดตัวแปรที่มุ่งศึกษา คือคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2.2 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2.3 จัดทำตารางวิเคราะห์แบบสอบถามโดยสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมตัวแปรที่มุ่งศึกษา

2.2.4 นำร่างตารางวิเคราะห์แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาในเบื้องต้น แล้วทำการปรับปรุงตารางวิเคราะห์แบบสอบถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2.5 นำตารางวิเคราะห์แบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ตั้งรายละเอียดในภาคผนวก ก) พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ในประเด็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อกระทงคำถามกับตัวแปรที่มุ่งศึกษาและความถูกต้องเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยมีเกณฑ์ในการตัดสิน คือ คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป ซึ่งจากศึกษาพบว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 1.00 (ตั้งรายละเอียดในภาคผนวก ง)

2.2.6 นำตารางวิเคราะห์แบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียน

อนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.807 (ดังรายละเอียดในภาคผนวก จ)

2.2.7 ปรับปรุงแบบสอบถามพร้อมนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะ

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเป็นฉบับสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 28 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

3.2 นำส่งหนังสือตาม ข้อ 3.1 ทางไปรษณีย์พร้อมนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยได้มีการติดตามแบบสอบถามด้วยการสอบถามผ่านโทรศัพท์

3.3 จากการติดตามแบบสอบถาม พบว่า ได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วพบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของคุณครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และคำนวณหาตัวร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้ สถิติค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) โดยได้กำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยเพื่อการแปลข้อมูล ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 เท่ากับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 เท่ากับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 เท่ากับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 เท่ากับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ พอใช้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 เท่ากับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ไม่ดี

4.3 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนใน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การ  
ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และเปรียบเทียบความ  
แตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
21-30 ปี	22	20.37
31-40 ปี	45	41.67
41-50 ปี	34	31.48
51-60 ปี	7	6.48
รวม	108	100.00
<b>เพศ</b>		
ชาย	11	10.19
หญิง	97	89.81
รวม	108	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	23	21.30
สมรส	76	70.37
หม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง	9	8.33
รวม	108	100.00
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
1-10 ปี	30	27.78
11-20 ปี	72	66.66
21-30 ปี	6	5.56
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 4.1 เมื่อพิจารณาจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.67 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.81 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 70.37 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.66

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาล  
เอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	0.51	ดี
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.19	0.50	ดี
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.89	0.53	ดี
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.92	0.60	ดี
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.99	0.64	ดี
รวม	4.06	0.55	ดี

จากตารางที่ 4.2 พบว่าครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 4.06, SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $M = 4.32, SD = 0.51$ ) ความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.19, SD = 0.50$ ) และความก้าวหน้าในการทำงาน ( $M = 3.99, SD = 0.64$ ) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 3.89, SD = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 – 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาล  
เอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อ การทำงาน	4.50	0.66	ดี
2. วัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการทำหน้าที มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน	4.13	0.61	ดี
3. ระบบสาธารณูปโภคเพียงพอและสะดวกต่อการ ทำงาน	4.37	0.62	ดี
4. ระบบสารสนเทศมีความทันสมัย และสะดวกต่อการ ทำงาน	4.10	0.64	ดี
5. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.50	0.55	ดี
รวม	4.32	0.51	ดี

จากตารางที่ 4.3 พบว่าครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสภาพแวดล้อม  
ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 4.32, SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับดี 3 ลำดับแรก ได้แก่สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสมและ  
ปลอดภัยต่อการทำงาน อยู่ในระดับดี ( $M = 4.50, SD = 0.66$ ) การทำงานกับเพื่อนร่วมงานและ  
ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดี ( $M = 4.50, SD = 0.55$ ) และระบบสาธารณูปโภคเพียงพอและสะดวก  
ต่อการทำงานอยู่ในระดับดี ( $M = 4.37, SD = 0.62$ ) ส่วนระบบสารสนเทศมีความทันสมัย และ  
สะดวกต่อการทำงาน อยู่ในระดับดีแต่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ ( $M = 4.10, SD = 0.64$ )



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาล  
เอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.58	ดี
2. การได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ	4.02	0.60	ดี
3. ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามเวลาที่กำหนด	4.21	0.54	ดี
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในกา ทำงาน	4.18	0.56	ดี
5. ทานภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของ หน่วยงานเสมอ	4.32	0.62	ดี
รวม	4.19	0.50	ดี

จากตารางที่ 4.4 พบว่าครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความสำเร็จใน  
การทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 4.19, SD = 0.50$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า  
ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับดี 3 ลำดับแรกได้แก่ ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งใน  
ความสำเร็จของหน่วยงานเสมอ อยู่ในระดับดี ( $M \bar{X} = 4.32, SD = 0.62$ ) ลักษณะของงานที่ได้รับ  
มอบหมายอยู่ในระดับดี ( $M = 4.23, SD = 0.58$ ) และความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย  
สำเร็จตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับดี ( $M = 4.21, SD = 0.54$ ) ส่วนการได้รับการยอมรับยกย่อง  
ชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ อยู่ในระดับดีแต่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ ( $M = 4.02, SD = 0.60$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาล  
เอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ รับผิดชอบ	3.81	0.65	ดี
2. การเลื่อนเงินเดือนพิจารณาจากผลการทำงานด้วย ความยุติธรรม	3.75	0.62	ดี
3. การได้รับรางวัลจากหน่วยงานอันเป็นผลจากการ ทำงานประสบผลสำเร็จ	3.87	0.67	ดี
4. การอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการ ต่างๆ	4.08	0.67	ดี
5. ความสะดวกรวดเร็วในการขอรับค่าตอบแทนจาก การทำภารกิจพิเศษ	3.95	0.66	ดี
รวม	3.89	0.53	ดี

จากตารางที่ 4.5 พบว่าครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 3.89, SD = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับดี ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับดี ( $M = 4.08, SD = 0.67$ ) ความสะดวกรวดเร็วในการขอรับค่าตอบแทนจากการทำภารกิจพิเศษอยู่ในระดับดี ( $M = 3.95, SD = 0.66$ ) และการได้รับรางวัลจากหน่วยงานอันเป็นผลจากการทำงานประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับดี ( $M = 3.87, SD = 0.67$ ) ส่วนการเลื่อนเงินเดือนพิจารณาจากผลการทำงานด้วยความยุติธรรมอยู่ในระดับดีแต่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ ( $M = 3.75, SD = 0.62$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาล  
เอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. การมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น	3.63	0.85	ดี
2. การได้รับโอกาสให้ทำงานที่สำคัญของหน่วยงาน	3.75	0.87	ดี
3. การได้รับโอกาสในการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.61	ดี
4. การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน	3.91	0.71	ดี
5. ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	4.25	0.64	ดี
รวม	3.92	0.60	ดี

จากตารางที่ 4.6 พบว่าครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความมั่นคงใน  
การทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 3.92, SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความ  
มั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับดี ใน 3 ลำดับแรกได้แก่ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานอยู่ใน  
ระดับดี ( $M = 4.25, SD = 0.64$ ) การได้รับโอกาสในการจ้างงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับดี ( $M =$   
 $4.03, SD = 0.61$ ) และการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานอยู่ใน  
ระดับดี ( $M = 3.91, SD = 0.71$ ) ส่วนการมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ใน  
ระดับดี แต่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ ( $M = 3.63, SD = 0.85$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาล  
เอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองด้าน ความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อ	4.13	0.75	ดี
2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.97	0.72	ดี
3. การส่งเสริมให้มีประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ในการทำงาน	4.04	0.75	ดี
4. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับรางวัล ทางด้านวิชาชีพ	3.93	0.67	ดี
5. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เผยแพร่ความรู้ ความสามารถต่อเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	3.89	0.69	ดี
รวม	3.99	0.64	ดี

จากตารางที่ 4.7 พบว่าครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความก้าวหน้าใน  
การทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 3.99, SD = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มี  
ความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับดี ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้  
พัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรม หรือศึกษาต่ออยู่ในระดับดี ( $M = 4.13, SD$   
 $= 0.75$ ) การส่งเสริมให้มีประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ในการ  
ทำงานอยู่ในระดับดี ( $M = 4.04, SD = 0.75$ ) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้า  
ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นอยู่ในระดับดี ( $M = 3.97, SD = 0.72$ ) ส่วนการสนับสนุนจาก  
ผู้บังคับบัญชาให้เผยแพร่ความรู้ความสามารถต่อเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอยู่  
ในระดับดี แต่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ ( $M = 3.89, SD = 0.69$ )

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์การ ทำงาน

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านความมั่นคงในการทำงานและ 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) แล้วทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.8 - 4.14

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีจำแนกตามอายุ

ระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของครู	21-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51-60 ปี		
	$M$	$SD$	ระดับ	$M$	$SD$	ระดับ	$M$	$SD$	ระดับ	$M$	$SD$	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	4.24	0.59	ดี	4.39	0.51	ดี	4.28	0.53	ดี	4.37	0.27	ดี
2. ความสำเร็จในการ ทำงาน	4.08	0.48	ดี	4.20	0.58	ดี	4.23	0.45	ดี	4.34	0.28	ดี
3. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.88	0.60	ดี	3.91	0.57	ดี	3.86	0.53	ดี	4.03	0.14	ดี
4. ความมั่นคงในการ ทำงาน	3.88	0.69	ดี	3.94	0.59	ดี	3.87	0.64	ดี	4.17	0.21	ดี
5. ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	3.92	0.77	ดี	4.10	0.56	ดี	3.89	0.71	ดี	4.14	0.22	ดี
รวมเฉลี่ย	4.00	0.55	ดี	4.11	0.50	ดี	4.03	0.49	ดี	4.21	0.15	ดี

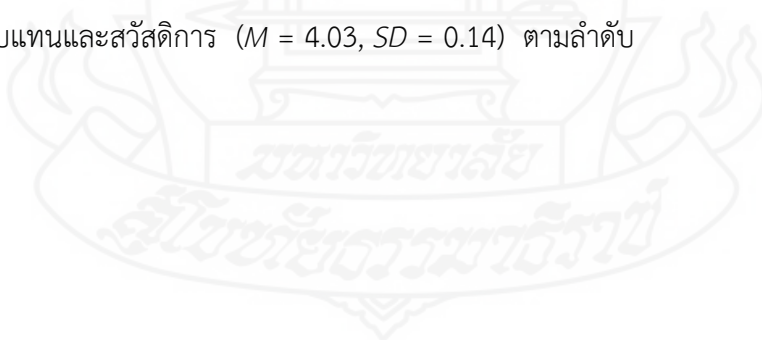
จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ 21-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ( $M = 4.00$ ,  $SD = 0.55$ ) และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ครูมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าด้านอื่น ( $M = 4.24$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.08$ ,  $SD = 0.48$ ) ด้านความก้าวหน้า

ในการทำงาน ( $M = 3.92, SD = 0.77$ ) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 3.88, SD = 0.60$ )และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $M = 3.88, SD = 0.69$ ) ตามลำดับ

สำหรับครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ( $M = 4.11, SD = 0.50$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าครูมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าด้านอื่น ( $M = 4.39, SD = 0.51$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.20, SD = 0.58$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $M = 4.10, SD = 0.56$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $M = 3.94, SD = 0.59$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 3.91, SD = 0.57$ ) ตามลำดับ

สำหรับครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ( $M = 4.03, SD = 0.49$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าครูมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าด้านอื่น ( $M = 4.28, SD = 0.53$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.23, SD = 0.45$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $M = 3.89, SD = 0.71$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $M = 3.87, SD = 0.64$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 3.86, SD = 0.53$ ) ตามลำดับ

และครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ( $M = 4.03, SD = 0.15$ ) และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าครูมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าด้านอื่น ( $M = 4.37, SD = 0.27$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.34, SD = 0.28$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $M = 4.17, SD = 0.21$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $M = 4.14, SD = 0.22$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 4.03, SD = 0.14$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.420	3	.140	.516	.672
	ภายในกลุ่ม	28.207	104	.271		
	รวม	28.627	107			
2 ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.479	3	.160	.625	.600
	ภายในกลุ่ม	26.560	104	.255		
	รวม	27.039	107			
3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.166	3	.055	.186	.906
	ภายในกลุ่ม	30.913	104	.297		
	รวม	31.079	107			
4 ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.572	3	.191	.509	.677
	ภายในกลุ่ม	38.943	104	.374		
	รวม	39.515	107			
5 ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.145	3	.382	.917	.436
	ภายในกลุ่ม	43.295	104	.416		
	รวม	44.440	107			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.370	3	.123	.503	.681
	ภายในกลุ่ม	25.493	104	.245		
	รวม	25.862	107			

\* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

ระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของ ครู	เพศ						t	p
	ชาย			หญิง				
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ		
1. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	4.455	0.573	ดี	4.307	0.512	ดี	0.894	0.373
2. ความสำเร็จในการ ทำงาน	4.509	0.459	ดี	4.161	0.497	ดี	2.217	0.029*
3. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	4.091	0.413	ดี	3.874	0.549	ดี	1.267	0.208
4. ความมั่นคงในการทำงาน	4.073	0.689	ดี	3.903	0.599	ดี	0.876	0.383
5. ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	4.164	0.814	ดี	3.979	0.625	ดี	0.838	0.371
<b>รวม</b>	<b>4.258</b>	<b>0.518</b>	<b>ดี</b>	<b>4.045</b>	<b>0.487</b>	<b>ดี</b>	<b>1.369</b>	<b>0.174</b>

\* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนอนุบาล  
เอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวมครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลทั้งเพศหญิงและเพศ  
ชาย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านความสำเร็จ  
ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว ซึ่งพบว่าครูเพศชายมี  
ความสำเร็จในการทำงานที่ดีกว่าครูเพศหญิง



ตารางที่ 4.11 ผลค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพ

ระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของครู	โสด			สมรส			หม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง		
	$M$	$SD$	ระดับ	$M$	$SD$	ระดับ	$M$	$SD$	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.50	0.40	ดีมาก	4.29	0.56	ดี	4.16	0.30	ดี
2. ความสำเร็จในการทำงาน	4.33	0.44	ดี	4.17	0.54	ดี	4.04	0.09	ดี
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.00	0.50	ดี	3.88	0.56	ดี	3.78	0.46	ดี
4. ความมั่นคงในการทำงาน	4.13	0.49	ดี	3.85	0.65	ดี	3.93	0.42	ดี
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.30	0.41	ดี	3.92	0.71	ดี	3.93	0.10	ดี
รวมเฉลี่ย	4.25	0.37	ดี	4.02	0.53	ดี	3.97	0.20	ดี

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ( $M = 4.25, SD = 0.37$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าด้านอื่น ( $M = 4.50, SD = 0.40$ ) รองลงมา ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.33, SD = 0.44$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $M = 4.30, SD = 0.41$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $M = 4.13, SD = 0.49$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 4.00, SD = 0.50$ ) ตามลำดับ

ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 4.02, SD = 0.53$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าด้านอื่น ( $M = 4.29, SD = 0.56$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.17, SD = 0.54$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $M = 3.92, SD = 0.71$ ) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 3.88, SD = 0.56$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $M = 3.85, SD = 0.65$ ) ตามลำดับ

ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกทางมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 3.97, SD = 0.20$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าด้านอื่น ( $M = 4.16, SD = 0.30$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.04, SD = 0.09$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $M = 3.93, SD = 0.10$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $M = 3.93, SD = 0.42$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 3.78, SD = 0.46$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.023	2	.512	1.946	.148
	ภายในกลุ่ม	27.603	105	.263		
	รวม	28.627	107			
2 ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.660	2	.330	1.314	.273
	ภายในกลุ่ม	26.378	105	.251		
	รวม	27.039	107			
3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.397	2	.198	.679	.509
	ภายในกลุ่ม	30.682	105	.292		
	รวม	31.079	107			
4 ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.339	2	.669	1.841	.164
	ภายในกลุ่ม	38.177	105	.364		
	รวม	39.515	107			
5 ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.589	2	1.295	3.248	.043*
	ภายในกลุ่ม	41.851	105	.399		
	รวม	44.440	107			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.010	2	.505	2.134	.123
	ภายในกลุ่ม	24.852	105	.237		
	รวม	25.862	107			

\*p<0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาล  
เอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพพบว่าโดยภาพรวมครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ด้าน พบว่ามีเพียงด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพความก้าวหน้าในการทำงาน

สถานภาพ	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง/ แยกทาง	
	Mean	Sig.	Mean	Sig.	Mean	Sig.
	M = 4.30		M = 3.92		M = 3.93	
	Different		Different		Different	
โสด	-	-	0.38*	.15	0.36	.25
สมรส	-	-	-	-	-0.02	.22
หม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง	-	-	-	-	-	-

\*p<0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีสถานภาพโสดกับครูที่มีสถานภาพสมรส โดยครูที่มีสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าครูที่มีสถานภาพสมรส นอกนั้นไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 4.14 ผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของครู	1-10 ปี			11-20 ปี			21-30 ปี		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	0.55	ดี	4.35	0.45	ดี	4.20	0.40	ดี
2. ความสำเร็จในการทำงาน	4.17	0.55	ดี	4.23	0.40	ดี	4.27	0.27	ดี
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.92	0.59	ดี	3.85	0.47	ดี	3.83	0.20	ดี
4. ความมั่นคงในการทำงาน	3.91	0.65	ดี	3.93	0.57	ดี	4.03	0.15	ดี
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.00	0.66	ดี	3.98	0.67	ดี	4.03	0.15	ดี
รวมเฉลี่ย	4.06	0.54	ดี	4.07	0.43	ดี	4.07	0.15	ดี

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 4.06$ ,  $SD = 0.54$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าด้านอื่น ( $M = 4.32$ ,  $SD = 0.55$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.17$ ,  $SD = 0.55$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $M = 4.00$ ,  $SD = 0.66$ ) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 3.92$ ,  $SD = 0.59$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $M = 3.91$ ,  $SD = 0.65$ ) ตามลำดับ

ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 4.07$ ,  $SD = 0.43$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าด้านอื่น ( $M = 4.35$ ,  $SD = 0.45$ ) รองลงมา ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.23$ ,  $SD = 0.40$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $M = 3.98$ ,  $SD = 0.67$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $M = 3.93$ ,  $SD = 0.57$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $M = 3.85$ ,  $SD = 0.47$ ) ตามลำดับ

ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 4.07$ ,  $SD = 0.15$ ) และเมื่อพิจารณา  
รายด้านพบว่าครูมีระดับคุณภาพชีวิตด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $M = 4.27$ ,  $SD = 0.27$ ) ดีกว่า  
ด้านอื่น รองลงมาได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $M = 4.20$ ,  $SD = 0.40$ ) ด้านความมั่นคงใน  
การทำงานเท่ากับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $M = 4.03$ ,  $SD = 0.15$ ) และด้านค่าตอบแทน  
และสวัสดิการ ( $M = 3.83$ ,  $SD = 0.20$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.119	2	.060	.220	.803
	ภายในกลุ่ม	28.507	105	.271		
	รวม	28.627	107			
2 ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.104	2	.052	.202	.818
	ภายในกลุ่ม	26.935	105	.257		
	รวม	27.039	107			
3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.118	2	.059	.200	.819
	ภายในกลุ่ม	30.961	105	.295		
	รวม	31.079	107			
4 ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.049	.130	.878
	ภายในกลุ่ม	39.418	105	.375		
	รวม	39.515	107			
5 ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.019	2	.009	.022	.978
	ภายในกลุ่ม	44.421	105	.423		
	รวม	44.440	107			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.001	2	.001	.002	.998
	ภายในกลุ่ม	25.861	105	.246		
	รวม	25.862	107			

\* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนอนุบาล  
เอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม  
และรายด้านไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 154 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน จำนวน 108 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

###### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือขอความร่วมมือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 28 โรงเรียน โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 108 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

###### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (percentage) และวิเคราะห์คุณภาพ

ชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method)

### 1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

2) คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ระบบสารสนเทศมีความทันสมัย และสะดวกต่อการทำงาน

3) คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทานภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงานเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ การได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ

4) คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือนพิจารณาจากผลการทำงานด้วยความยุติธรรม

5) คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ การมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

6) คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้พัฒนา

ตนเองด้านความรู้ ความสามารถจากการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ของโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เผยแพร่ความรู้ ความสามารถต่อ

1.3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 จากการศึกษาพบว่า

1) ครูที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

2) ครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

3) ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีเพียงด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าครูที่มีสถานภาพสมรส นอกนั้นไม่มีความแตกต่าง

4) ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

### 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้โรงเรียนอนุบาลเอกชนจะคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้มีความปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงความสวยงามของโรงเรียน เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน สอดคล้อง กับ สริญญา ชัยนุรัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ด้านอาคารสถานที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีปราศจากมลภาวะทางกลิ่น เสียงและสิ่งที่เป็นอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวิตา พรหมสีดา (2556) ได้ให้ความหมายด้านสภาพแวดล้อมของ การ



ทำงานไว้ว่ามีความสะดวกในการเดินทางมาทำการสอนในสถานศึกษาที่มีความพร้อม ทั้งในด้านสถานที่การเดินทางอยู่ในเส้นทางที่สะดวก มีรถโดยสารประจำทางผ่านตลอดทำให้การเดินทางสะดวกมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1973) ซึ่งกล่าวว่าการคมนาคมและการสื่อสาร มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากน้อยต่างกัน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างความพอใจงาน ได้แก่ อุดมภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่างและเสียงตารางเวลาการทำงานความสะดวกของสถานที่ทำงานและมีเครื่องมือที่เพียงพอ

2.1.2 ความสำเร็จในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับความสำเร็จในการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการทำงานแต่ละครั้งโดยภาพรวม เมื่อทำงานสำเร็จ ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน ได้รับการยกย่องชื่นชม ซึ่งสอดคล้องกับ เครือวัล พานา (2552) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน พบว่าครูมีความพึงพอใจในการทำหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและสามารถทำได้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายงานพิเศษ และการได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น สอดคล้องกับ กันยา ศรีสามารถ, อรสา โกศลานันทกุล และ สุรงค์ เมรานนท์ (2550) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าบุคลากร มีความพอใจที่ผลการทำงานของตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมาก เมื่อใครทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จควรให้การยกย่องชื่นชม มองเห็นความสำคัญของผู้ทำงานและผลงานที่ได้ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมาย งานที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับเนื้องาน และตามความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.1.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า ระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีสวัสดิการและการสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชนจากกองทุนสงเคราะห์กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งครูสามารถเบิกเงินทุนเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรและสิ้นเชื่อเพื่อสวัสดิการได้ และครูได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0211.1/2739 ของสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563 ซึ่งได้กำหนดให้ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้ได้รับเงินเดือน 15,800 บาท ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปี ให้ได้รับเงินเดือน 15,000 บาท เป็นการได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลให้ครูมีค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับดี จึงเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2545) ที่ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทนคือใช้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้โดยการจัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

(2544) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยการจัดการ (factors Controllable by management) ในเรื่องรายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัท เชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ เศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงาน เนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า

ถึงแม้ว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับดี แต่ก็พบว่าเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนเอกชนบริหารงานเป็นธุรกิจทางการศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนเน้นด้านวิชาการและในเวลาเดียวกันก็ต้องเป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์ คือต้องได้กำไร เงินเดือนครูถือเป็นค่าใช้จ่ายหลักส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง การจ่ายเงินเดือนให้กับครูจึงขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานและหลักความอยู่รอดขององค์กร และถึงแม้ว่าจะมีการจ่ายเงินเดือนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ก็อาจจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับการดำเนินชีวิตตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.1.4 ความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับความมั่นคงในการทำงาน ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานอาชีพครู เพราะครูเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นงานที่สร้างคนให้กับสังคม และครูโรงเรียนเอกชนก็มีหน่วยงาน กองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชนที่คอยให้การสนับสนุนสวัสดิการ เช่นการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร กองทุนเลี้ยงชีพ และการกู้ยืมเงินจากกองทุน เป็นต้น ส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับดี และครูเอกชนได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากโรงเรียน จึงมีสิทธิ์ได้รับสวัสดิการจากกองทุนสงเคราะห์กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเฮร์ซเบิร์กและคนอื่นๆ (Herzberg & others, 1959, p. 44-83) เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในเรื่อง ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ จันทรา (2542) ที่ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิชา ภัสสรากุล (2551) ที่ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ถึงแม้ว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับดี แต่ก็พบว่าเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยเป็นอันดับรองจากด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะความมั่นคงในอาชีพที่มี ถึงแม้จะมีกองทุนสงเคราะห์ ให้การสนับสนุนสวัสดิการด้านต่างๆ แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมไปถึงวัยเกษียณ จึงส่งผลให้โรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่มักมีการ เข้า-ออกบ่อยๆ เพื่อสอบบรรจุข้าราชการครู เพราะว่ามีสวัสดิการที่ดีกว่า มีบำเหน็จ บำนาญหลังเกษียณ จึงมีความมั่นคงในชีวิตมากกว่า ไม่ต้องกังวลว่าอาจจะถูกเลิกจ้างเมื่อองค์การอยู่ในสภาวะคับขัน เศรษฐกิจย่ำแย่ หรือถูกให้ออกจากงานเมื่อสร้างความไม่ให้กับผู้บริหาร

2.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับความก้าวหน้าในการทำงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ภาพรวม อยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะใน การทำงานใดๆ ก็ตาม ความก้าวหน้าจากการทำงานย่อมเป็นที่ต้องการของบุคลากรเพราะนั่นหมายถึง การที่บุคลากรได้นำความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญต่างๆ ตลอดจนการได้รับ สนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา ให้ได้แสดงความสามารถ การเพิ่มพูนความรู้ เพื่อใช้สำหรับการทำหน้าที่และทำให้ ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ สอดคล้องกับภุชงค์ บุญอภัย (2549) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า การมีโอกาสเข้ารับการอบรม หรือเข้าประชุมสัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น และการเลื่อนขั้น เงินเดือนด้วยความยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ สูงขึ้น และได้รับการ สนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และ กัญญา ศรีสามารถ, อรสา โกศลานันท์กุล และ สุรางค์ เมธานนท์ (2550) ได้ทำการศึกษาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยส่วนใหญ่ทั้งข้าราชการพลเรือนสายวิชาการและพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากร ให้มีโอกาสได้ศึกษา ความรู้เพิ่มเติมมีโอกาสได้ศึกษาต่อและให้ทุกคนได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ ได้รับเงินเป็นกรณี พิเศษตามผลงานที่ทำและส่งเสริมให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือให้บุคลากรได้รับ มอบหมายงานที่ สูงขึ้นรวมทั้งได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานสำคัญอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

## 2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์ทำงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อาจ เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ ธานี ครูที่มีอายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ ของครูโรงเรียนอนุบาล เอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทุกคนได้รับรู้ในเรื่องของ คุณภาพชีวิตในการทำงานภายในโรงเรียน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน

ความสำเร็จที่ต่างกัน อาจเป็นเพราะการได้รับงานที่มอบหมายแตกต่างกัน ครูผู้ชายอาจจะได้รับผิดชอบโครงการเฉพาะด้าน เช่นด้านกีฬา ด้านดนตรี ด้านการเกษตร เป็นต้น ซึ่งเป็นความถนัดส่วนบุคคล และเป็นโครงการระยะสั้น จึงวัดผลงานได้ชัด โครงการจึงสำเร็จลุล่วงได้ดี และอีกประเด็นคือครูผู้ชายไม่ต้องรับภาระหน้าที่งานที่เกี่ยวกับการดูแลสุขลักษณะของเด็ก ในขณะที่ครูผู้หญิงจะต้องรับผิดชอบงานที่หลายหลายกว่าในโรงเรียนอนุบาล โดยเฉพาะการการดูแลสุขลักษณะของนักเรียน การรับผิดชอบการดูแลการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการประเมินผลงานในระยะยาว การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่ไม่ตรงความถนัด ในกรณีที่โรงเรียนไม่มีครูผู้ชายร่วมงานอยู่ด้วย จึงทำให้ครูผู้หญิงต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลายและไม่มีความถนัดในบางงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นงานที่วัดผลงานได้ช้ากว่าครูผู้ชายในโรงเรียนอนุบาล จึงทำให้ครูผู้ชายในโรงเรียนอนุบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสำเร็จมากกว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่พบความแตกต่างอีกด้าน คือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าครูที่มีสถานภาพโสดกับครูที่มีสถานภาพสมรส โดยครูที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าครูที่มีสถานภาพสมรส อาจเป็นเพราะครูที่มีสถานภาพโสด อาจทุ่มเทการทำงานและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์ (2548) ที่ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพการสมรส ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ นาทยา สมิติชฐีเยียร (2551) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ส่วนด้านอื่นที่ไม่พบความแตกต่างนั้น อาจเป็นเพราะครูทุกคนได้รับรู้ในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานภายในโรงเรียนเหมือนกัน ดังนั้นถึงแม้ว่าปัจจัยในส่วนบุคคลแตกต่างกัน แต่ทุกคนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ครูจึงมีความตั้งใจที่จะนำความรู้ต่างๆ ความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1.1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ในการกำกับ ดูแล การดำเนินการต่างๆ ของโรงเรียนเอกชน สามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไปใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น งานส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน การจัดอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และกำหนดพัฒนาแผนปฏิบัติการ เช่น จัดให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมแก่การทำงานและเพียงพอ มีระบบสารสนเทศที่ถูกต้องครบถ้วนทันสมัยต่อการทำงาน มีอุปกรณ์สำนักงานสำหรับการทำงานทันสมัยครบ เพื่อสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับเงินเดือนให้เพียงพอกับภาวะค่าครองชีพหรือส่งเสริมให้ครูให้ได้รับเงินพิเศษ ได้สิทธิค่าเบี้ยเลี้ยง ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระยะเวลา ปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถ รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ มีเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นขึ้น เงินเดือนอย่างยุติธรรมจากผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ ที่นำมาศึกษา และการมอบหมายงานของผู้บริหาร การมอบหมายงานควรมีการประชุมในภาพรวมขององค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นหาข้อตกลงร่วมกันและเพื่อให้ทุกคนในสำนักงานเข้าใจและรับทราบ รวมถึงยอมรับหน้าที่และภาระงานของบุคลากรในสำนักงานทั้งหมด สร้างทัศนคติที่ดีในการแบ่งหน้าที่การทำงานหรือการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม เพื่องานจะได้บรรลุความสำเร็จของงานนั้น และอีกด้านคือการจูงใจในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูที่สถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานดีกว่าครูที่มีสถานภาพสมรส ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูให้กลับมามีความทุ่มเทในการทำงาน และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

3.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอื่นๆ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และกำหนดพัฒนาแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2.3 ควรศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานหรือความผูกพันในองค์กรของครู  
โรงเรียนอนุบาล

3.2.4 ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวบาง  
กลุ่มยังไม่ได้ทำการแจกแจงปกติ



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- เครือวัล พาทา. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จตุรงค์ คลังชำนาญ. (2539). ความพึงพอใจในการปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจของนายตำรวจระดับสารวัตรสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จรรยา นิธิพงษ์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จรวัยพร ธรณินทร์. (2543). สภาพปัจจุบันของการศึกษาเอกชน. วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษา เอกชน, 10 (90) ,3-4.
- จักรี สวางไพโร. (2525). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชนิกานต์ บุญชู. (2554). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2545). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ณภัทรศิริโยธา. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ. ( 2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะของ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ตรีชญา อุ่นเรือน. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตร ในส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , กรุงเทพฯ.



- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน .* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , กรุงเทพฯ.
- ธัญญารัตน์ แยมวงษ์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทธยา 8 จังหวัดชลบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นภเนตร ธรรมบวร. (2551). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาคยา สมิติชะฐียร. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประทุมธานี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- นิพนธ์ เลหาการกร. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญแสง ธีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.* จุลสารพัฒนาข้าราชการ.
- เบญจวรรณ ธัญญอุตร. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- เบญจางค์ บำรุงสุข. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปณิชา ภัสสิรากุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พรพัชรี แจ่มครุฑ. (2554). *วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- พัฒน์นรินทร์ สรรพพรสลิตย์. (2552). ปัจจัยในการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน  
โครงการโรงเรียนสองภาษา โรงเรียนอนุบาลใหม่เมืองชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง. (2557). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุ  
กุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พูลพันธ์ุ ดั่งสวัสดิ์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา  
สมุทรปราการเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ภัทรศรี โตตาบ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ปัจจัยความเครียดในการทำงานและ  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภัทรีญา แก้วพรม. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอโป่งน้ำร้อนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภาวิตา พรหมสีดา. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ภูซงค์ บุญอภัย. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดน ในสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, กรุงเทพฯ.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรม  
ระดับ 5 ดาว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพ. กรุงเทพฯ.

- มุฮัมหมัด มะลี. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: เอบี กราฟฟิกส์ดีไซน์.
- รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6) กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ราศี ทองสวัสดิ์. (2556). *การจัดประสบการณ์เพื่อฝึกทักษะทางภาษาแก่เด็กปฐมวัย*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตระดับปฐมวัยศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). รุ่ง แก้วแดง. (2553). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2545). *กุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างลูกจ้าง*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- ศรุต กาญจนหิรัญ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาจิตวิทยาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมหวัง โอซารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สรวงสรณ์ ต๊ะปิ่นดา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- สรินญา ชัยนุรัตน์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คุุตสาหกรรม ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อการผลิต: Productivity World, 2 (2), 39 -40.
- สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์. (2548). เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- สายสัมพันธ์ จำปาทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2543). 1ปี การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2562). รายงานประจำปี 2562. สืบค้นจาก [http://online.anyflip.com/hjmme/wckr/mobile/index.html?1593674227166&fbclid=IwAR1iW\\_nxUGZ0em92gYsHvWpBi3rBkR19vAVREABFIENmLgaaBriKLaslpw](http://online.anyflip.com/hjmme/wckr/mobile/index.html?1593674227166&fbclid=IwAR1iW_nxUGZ0em92gYsHvWpBi3rBkR19vAVREABFIENmLgaaBriKLaslpw)
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2563). ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563. สืบค้นจาก [http://new.suratpeo.go.th/data\\_groups.php?id=2&groups\\_id=68](http://new.suratpeo.go.th/data_groups.php?id=2&groups_id=68).
- . (2563). แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2563 – 2565) จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สืบค้นจาก [http://new.suratpeo.go.th/data\\_groups.php?id=2&groups\\_id=115](http://new.suratpeo.go.th/data_groups.php?id=2&groups_id=115).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ.
- สุทัศน์ ตรงค์เรือง. (2540). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- สุภัสสรณ์ พนมไพรพภักษา. (2560). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารการบริหารและนิเทศ  
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 1(8),116-128.
- สุภาพร ทรงกิจทรัพย์. (2550). *หลักจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ศรีปทุมปริทัศน์,  
7,114-121.
- เสาวรส สันป่าแก้ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต )*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับ  
ปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อรทัย ใจทหาร. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอโคกสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อารีญา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อังสนา สุขประเสริฐ. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).  
(การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: Mc Graw - Hill.
- Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. (3<sup>rd</sup> ed.).  
Massachusetts: Allyn and Baco.
- Kelley and Robert. (1977). *Communication*. New York: Crowell.
- Kells, Peter S. (1996). "A Study of Perception of Quality of Working Life in Two  
*Ontario Applied and Technology*". Dissertation Abstracts International.  
56(07): 2631.
- Kerce, E. W. & Kewley, S. B. (1993). *Quality of life survey: New Direction Methods and  
Benefits. In Improving Organizational Survey: New Directions Methods and  
Applications*, (188 - 207). Newbury Park.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Panagos, R. A. (1985). *Job satisfaction and central life interests among administrators. Dissertation Abstracts International*, 45 (12), 3505 - A.
- Schuler, R.S., Beutell, N.J. & youngblood., S.A. (1989). *Effective Personnel Management*. (3<sup>rd</sup> ed). Minnesota: Nest Publishing.
- Smith, H.B. (1974). "Description of Effective and Ineffective Behavior of school Principals".*Dissertation Abstracts International*. 48(3) : 1935-A.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ





## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

1. ดร.อนุศรา อุดทะ  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาลแม่เมาะ อ.แม่เมาะ จ.ลำปาง  
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ครูชำนาญการพิเศษ อายุราชการ 15 ปี  
 วุฒิการศึกษา คบ.(การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง  
 ศษ.ม. (ปฐมวัยศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.สุภาพร ยิกุสังข์  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุรัก 2 ภาษา อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุรัก 2 ภาษา 8 ปี  
 วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
 ค.ด. (ภาวะผู้นำภาวะผู้นำการจัดการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
3. นางนันทกานต์ บุรพชนก  
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14  
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ 16 ปี  
 วุฒิการศึกษา ศศ.บ ภาษาไทย มหาวิทยาลัยทักษิณ  
 กศ.ม. ภาษาไทย มหาวิทยาลัยทักษิณ

ภาคผนวก ข  
หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๓๑๕๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อนุศรา อุดทะ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนัฐนรา ราตรี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมา ดังนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและด้านการศึกษาปฐมวัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘-๑๗๗๗-๑๓๑๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๓๔๙๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุภาพร ยุกสังข์

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนัฐนรา ราตรี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมา ด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๑๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๑๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘-๑๗๗๗-๑๓๑๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๓๔๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางนันทกานต์ บุรพชนก

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวนัฐนรา ราตรี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมา ดังนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษาไทย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพทน์ักศึกษา ๐๘-๑๗๓๗-๑๓๑๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๗๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกอบปิน ๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการวิจัย	จำนวน	๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	๑๕ ชุด

ด้วยนางสาวนัฐนรา ราตรี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากครูผู้สอนจาก สถานศึกษาในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้า อิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘ -๑๗๓๗-๑๓๑๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๔๗๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุรัก ๒ ภาษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการวิจัย	จำนวน	๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	๑๕ ชุด

ด้วยนางสาวนัฐนรา ราตรี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากครูผู้สอนจาก สถานศึกษาในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้า อิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘ -๑๗๓๗-๑๓๑๕



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๕๑๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วยนางสาวนัฐนรา ราตรี นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน จำนวน.....คน ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

การประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๗๓๗-๑๓๑๕



**ภาคผนวก ค**  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่ง ออกเป็น 2 ตอนดังนี้  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจที่สะท้อนถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. การตอบแบบสอบถามนี้จะนำผลมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และขอแสดงความขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนัฐนรา ราตรี  
นักศึกษาปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

## 1.อายุ

- 21-30 ปี  
 31-40 ปี  
 41-50 ปี  
 51-60 ปี

## 2.เพศ

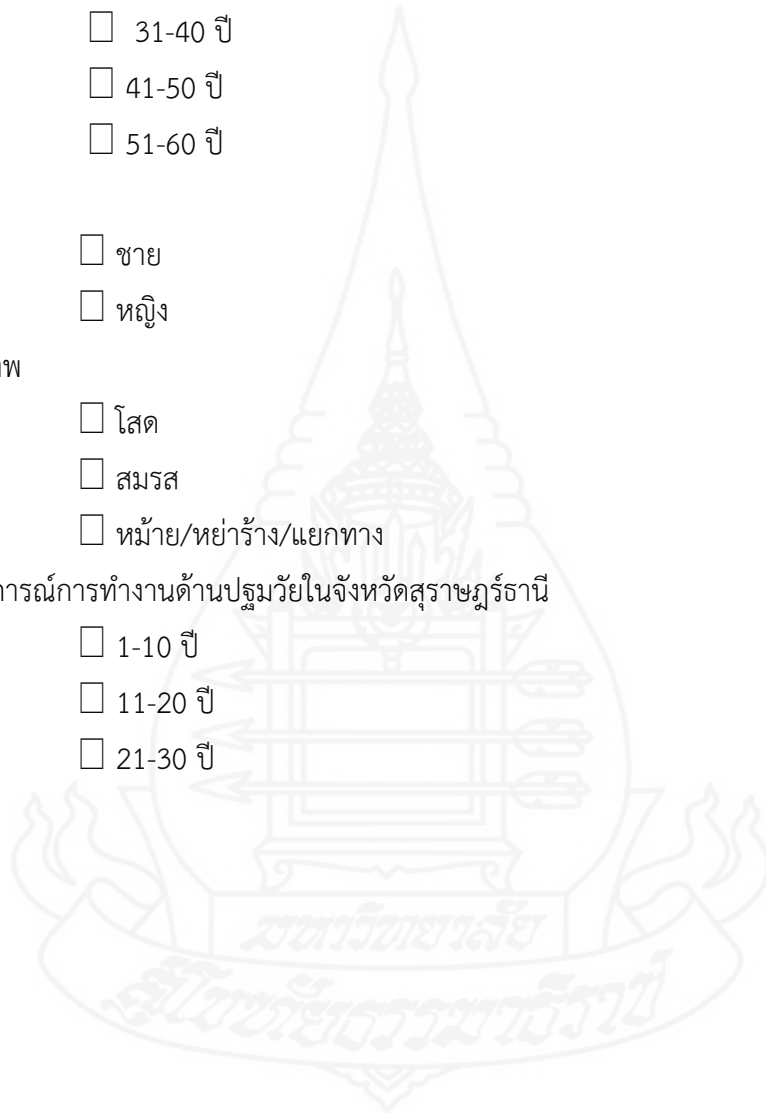
- ชาย  
 หญิง

## 3.สถานภาพ

- โสด  
 สมรส  
 หม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง

## 4.ประสบการณ์การทำงานด้านปฐมวัยในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

- 1-10 ปี  
 11-20 ปี  
 21-30 ปี



## ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละรายการแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ

ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน ในปัจจุบันดังนี้

กาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 5 เมื่อท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ดีมาก

กาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 4 เมื่อท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ดี

กาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 3 เมื่อท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

กาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 2 เมื่อท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ พอใช้

กาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 1 เมื่อท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ไม่ดี

ข้อ ที่	รายการข้อคำถาม	ระดับคุณภาพชีวิต					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 ดีมาก	4 ดี	3 ปานกลาง	2 พอใช้	1 ไม่ดี	
<b>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>							
1	สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสม และปลอดภัยต่อการทำงาน						
2	วัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอน สำหรับการทำหน้าที่มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน						
3	ระบบสาธารณูปโภคเพียงพอและ สะดวกต่อการทำงาน						
4	ระบบสารสนเทศมีความทันสมัย และสะดวกต่อการทำงาน						
5	การทำงานกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา						
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>							
1	ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย						
2	การได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ						
3	ความสามารถในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลา ที่กำหนด						

ข้อ ที่	รายการข้อคำถาม	ระดับคุณภาพชีวิต					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 ดีมาก	4 ดี	3 ปานกลาง	2 พอใช้	1 ไม่ดี	
4	ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ต่างๆที่เกิดขึ้นในกาทำงาน						
5	ท่านภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จของหน่วยงานเสมอ						
<b>ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>							
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อ เทียบกับงานที่รับผิดชอบ						
2	การเลื่อนเงินเดือนพิจารณาจาก ผลการทำงานด้วยความยุติธรรม						
3	การได้รับรางวัลจากหน่วยงานอื่น เป็นผลจากการทำงานประสบ ผลสำเร็จ						
4	การอำนวยความสะดวกในการ เบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ						
5	ความสะดวกรวดเร็วในการขอรับ ค่าตอบแทนจากการทำภารกิจ พิเศษ						
<b>ความมั่นคงในการทำงาน</b>							
1	การมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น						
2	การได้รับโอกาสให้ทำงานที่สำคัญ ของหน่วยงาน						
3	การได้รับโอกาสในการจ้างงาน อย่างต่อเนื่อง						
4	การได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาใน การทำงาน						

ข้อ ที่	รายการข้อคำถาม	ระดับคุณภาพชีวิต					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 ดีมาก	4 ดี	3 ปานกลาง	2 พอใช้	1 ไม่ดี	
5	ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน						
<b>ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</b>							
1	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ						
2	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น						
3	การส่งเสริมให้มีประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ในการทำงาน						
4	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับรางวัลทางด้านวิชาชีพ						
5	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เผยแพร่ความรู้ความสามารถต่อเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						



ภาคผนวก ง  
คุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม

โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญที่			IOC = $\Sigma R/N$	แปลผล
		1	2	3		
1	สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการทำงาน	0	1	1	0.66	ใช้ได้
2	วัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการทำหน้าที่มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน	1	1	0	0.66	ใช้ได้
3	ระบบสาธารณูปโภคเพียงพอและสะดวกต่อการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ระบบสารสนเทศมีความทันสมัย และสะดวกต่อการการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5	การทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความสำเร็จในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญที่			IOC = $\Sigma R/N$	แปลผล
		1	2	3		
1	ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	0	0.66	ใช้ได้
2	การได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ	0	1	1	0.66	ใช้ได้
3	ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในกาทำงาน	0	1	1	0.66	ใช้ได้
5	ท่านภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงานเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้



ข้อ	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ผู้เชี่ยวชาญที่			IOC =ΣR/N	แปลผล
		1	2	3		
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
2	การเลื่อนเงินเดือนพิจารณาจากผลการทำงานด้วยความยุติธรรม	0	1	1	0.66	ใช้ได้
3	การได้รับรางวัลจากหน่วยงานอื่นเป็นผลจากการทำงานประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
4	การอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ	0	1	1	0.66	ใช้ได้
5	ความสะดวกรวดเร็วในการขอรับค่าตอบแทนจากการทำภารกิจพิเศษ	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความมั่นคงในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญที่			IOC =ΣR/N	แปลผล
		1	2	3		
1	การมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	0	1	0.66	ใช้ได้
2	การได้รับโอกาสให้ทำงานที่สำคัญของหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3	การได้รับโอกาสในการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
4	การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	0	1	1	0.66	ใช้ได้
5	ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC =ΣR/N	แปลผล
		1	2	3		
1	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรม หรือ ศึกษาต่อ	1	1	1	1	ใช้ได้
2	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
3	การส่งเสริมให้มีประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับรางวัลทางด้านวิชาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
5	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เผยแพร่ความรู้ ความสามารถต่อเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้



**ภาคผนวก จ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.807	25

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.23	.817	30
a2	4.33	.606	30
a3	4.33	.758	30
a4	4.13	.819	30
a5	4.53	.681	30
b1	4.30	.750	30
b2	4.27	.785	30
b3	4.23	.817	30
b4	4.27	.691	30
b5	4.30	.702	30
c1	4.37	.765	30
c2	4.47	.681	30
c3	4.53	.681	30
c4	4.37	.669	30
c5	4.33	.661	30
d1	4.47	.571	30
d2	4.40	.724	30
d3	4.27	.740	30
d4	4.27	.740	30
d5	4.23	.774	30
e1	4.40	.675	30
e2	4.33	.802	30
e3	4.40	.770	30
e4	4.23	.774	30
e5	4.30	.750	30

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนัฐนรา ราตรี
วัน เดือน ปีเกิด	1 ตุลาคม 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพังงา
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ประวัติศาสตร์) มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2552 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพอครุ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พ.ศ.2554 ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลตรังพัฒนา อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน

