

**คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง
จังหวัดนครราชสีมา**

นายวิวัฒน์ สุวรรณรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**Quality of Work Life of Teachers in Amphoe Pakchong
Changwat Nakhon Ratchasima**

Mr. Weerawat Suwanrat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
Sukhothai Thammathirat Open University

2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ชื่อและนามสกุล นายวีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี
 2. รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร. ดิน ประชุมทอง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 25 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ผู้วิจัย นายวิวัฒน์ สุวรรณรัตน์ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์
 สามีคิธรรม **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมชาติภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในอำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2552 จำนวน 1,024 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ อย่างมีสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ใช้ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9237 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และขนาดโรงเรียนที่สังกัด พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามอายุราชการ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่ม อายุราชการระหว่าง 21-40 ปีกับ 41-60 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทกับ 30,000 บาทขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

Thesis title: Quality of Work Life of Teachers in Amphoe Pakchong Changwat Nakhon Ratchasima

Researcher: Mr. Weerawat Suwanrat; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Rangson Prasertsri, Associate Professor; (2) Dr. Somsak Samukkeetham, Associate Professor; **Academic year:** 2009

Abstract

The purposes of the research were (1) to study the level of work life quality in the adequate and fair compensation, safe and health working conditions, develop of human capacity, growth and security , social integration, constitutionalism, total life space and social relevance of the teachers in Amphoe Pakchong Changwat Nakorn Rajsima, (2) to compare the work life quality of those teachers in Amphoe Pakchong Changwat Nakorn Rajsima.

The 316 samples were teachers from school in Amphoe Pakchong Changwat Nakorn Rajsima .The research tool was a questionnaire constructed in the 5-scale rating form, with a reliability of 0.9237. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, arithmetic means, standard deviation, and one-way analysis of variance. A statistical significance was set at 0.05.

It was found from the study (1) that all of the aspects of the work life quality of the teachers were at a high level, except the aspect of sufficient and fair salary was at a moderate level. (2) The analyses of variance of the work life quality of the teachers regarding sex age education workload per week and school size showed no significant difference both in general and individual dimensions. The analyses of variance of the work life quality regarding to the teachers' job experience had significant differences both in general and individual; whereas they had no significant difference regarding to another group of teachers' job experience. Besides, the 21-40 year and 41-60 year had significantly different work life. The analyses of variance of the work life quality regarding salary had significant differences both in general and individual dimensions; whereas they had no significant difference regarding another group of salary. Besides, the 10,000-20,000 and more than 30,000 had significantly different work life.

Keywords: Quality of work Life, Amphoe Pakchong Teachers, Changwat Nakhon Ratchasima

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากหลายฝ่าย ที่ผู้วิจัยขอกล่าวถึงด้วยความคารวะและขอบพระคุณอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามีคศิริธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย ตลอดจนตลอดเวลาอันมีค่าให้ความช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นการวิจัย ท่านผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูในอำเภอปากช่อง ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลได้ตามเป้าหมาย บางท่านได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งเป็นประโยชน์ทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนสภาพความเป็นจริงได้อย่างชัดเจน สุดท้ายขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นกำลังใจ รวมทั้งให้ทุนทรัพย์งานวิจัยสำเร็จลุล่วงสมความมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

และในที่สุดนี้หวังว่าผลการวิจัยจะเกิดประโยชน์ และมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง ต่อไป คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้จากการวิจัยทั้งหมด ผู้วิจัยขอมอบแด่คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ เจ้าของบทความและนักวิจัยที่นำมากล่าวอ้างอิง ส่วนข้อบกพร่องใดๆที่มี ผู้วิจัยขอรับไว้เพื่อปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

วีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์

กรกฎาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	31
บทบาทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ	62
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	76
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	88
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
สรุปการวิจัย	89
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	107
ก หนังสือขอความร่วมมือเข้าเก็บข้อมูล	108
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	110
ค หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย	112
ง แบบสอบถาม	118
จ ผลการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	125
ฉ ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	130
ช มาตรฐานค่าที่ใช้ในงานวิจัย	136
ประวัติผู้วิจัย	138

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนโรงเรียนใน อำเภอปากช่องสังกัดสำนักงานตามเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต4 ตามขนาดโรงเรียน	48
ตารางที่ 3.2 รายละเอียดของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายกลุ่มโรงเรียน ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	49
ตารางที่ 3.3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน	51
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ	55
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม อายุ	55
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา	56
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม อายุราชการ	56
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม รายได้ ต่อ เดือน	57
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ชั่วโมง (คาบเวลา) ทำการสอนต่อสัปดาห์	57
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนก ตามขนาดโรงเรียนที่สังกัด	58
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	61
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการครูอำเภอในปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล	63
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงาน	65
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	67
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร	69
ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	71
ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคม	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน	75
ตารางที่ 4.17 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ	76
ตารางที่ 4.18 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม อายุ	77
ตารางที่ 4.19 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ	78
ตารางที่ 4.20 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา	78
ตารางที่ 4.21 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา	79
ตารางที่ 4.22 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม อายุราชการ	80
ตารางที่ 4.23 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุราชการ	80
ตารางที่ 4.24 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุราชการ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เซฟเฟ่	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	82
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	82
ตารางที่ 4.27 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เซฟเฟ่	83
ตารางที่ 4.28 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	85
ตารางที่ 4.29 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามชั่วโมงสอน	85
ตารางที่ 4.30 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ขนาด โรงเรียนที่สังกัด	86
ตารางที่ 4.31 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาด โรงเรียนที่สังกัด	87
ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	88

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 แสดงลักษณะความต้องการขั้นต่างๆของ มาสโลว์	11
ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงปัจจัยและผลลัพธ์ในทฤษฎีความเสมอภาค	14
ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)	15
ภาพที่ 2.4 ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Davis, 1951).....	31

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากร คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการดำเนินงาน เพราะคนเป็นผู้ทำให้ งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาในช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) เป็นต้นมามุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือ สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพจนกระทั่งมาถึงปัจจุบันเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคน โดยให้คนไทยทุกคน ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความ สามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมี ศักดิ์ศรีและ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี ฯลฯ ครูจึงมี หน้าที่รับผิดชอบโดยตรงที่จะพัฒนาการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลงและ ความต้องการของสังคม การปฏิรูปการศึกษา ที่มีหลักสำคัญของการปฏิรูป 3 ลักษณะ คือ การปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูป กระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน และการปฏิรูปกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูจะต้องปรับตัว ต้องสนใจรับรู้และทำความเข้าใจในพระราชบัญญัติการศึกษา กฎกระทรวง ระเบียบปฏิบัติ ประกาศ และข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ ซึ่งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา สถานะต่างๆเหล่านี้ อาจจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูได้

การทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงของข้าราชการครู สมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษา ให้ความเอาใจใส่ ไม่เพียงแต่จะพิจารณาหาวิธีการมากระตุ้นให้ครูทำงานตามแนวทาง ของเทคนิค วิธีการสอนตามหลักสูตร และมนุษยสัมพันธ์ เท่านั้น หากแต่ควรพยายามให้ความสำคัญต่อ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ของครูด้วย ถ้าครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้คุณภาพการเรียน การสอนมีประสิทธิภาพตามความต้องการของสังคมประเทศชาติ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ (Davis, 1977) ถ้าคนในองค์การใดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ดี จะทำให้องค์การนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งยังสามารถทำงานให้บรรลุจุดหมายได้ ด้วยดี (Holly & Jennings, 1985) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ อีฟาดี และ เซอร์จี (Efraty & Sirgy,

1990 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540) ที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิต

โดยที่ครูเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาคน ข้าราชการครูควรที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองก่อน ก่อนที่จะไปพัฒนาผู้อื่น จึงเป็นที่น่าสนใจว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นอย่างไรท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงรอบด้านในสภาพการณ์ปัจจุบัน

สมใจ เขียวสศ (2536 : 52) ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในองค์การว่า จิตใจของคนเป็นสิ่งสำคัญ โดยปกติคนที่มีความตั้งใจทำงานย่อมจะทำงาน ได้ผลดีกว่าผู้ที่ไม่ได้ตั้งใจ คนที่มีความรู้สึกรับผิดชอบ ย่อมเป็นห่วง และรักษาประโยชน์ในสิ่งที่ตนรับผิดชอบ มากกว่าคนที่ไม่รู้จักรับผิดชอบ บุคคลที่มีอารมณ์แจ่มใส ไม่มีความกังวลใจย่อมจะทำงาน ได้ดีกว่าคนที่มีอารมณ์ขุ่นมัว ผู้ที่มีความรู้สึกดีต่อสภาพแวดล้อมจะทำงาน ได้ผลดี และมีความพยายามหาความชำนาญ เชี่ยวชาญในการทำงานยิ่งขึ้น ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งแวดล้อม มีความกังวลต่อปัจจัย 4 กังวลในความมั่นคงของอาชีพการงาน หรือมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในหน่วยงาน บุคคลจะทำงานด้วยความกังวลไม่สบายใจ ทำงานไม่เต็มที่ เนื่องจากเป็นห่วงผลประโยชน์ที่มีสิทธิ์ที่จะได้รับต้องคอยติดตามผลตลอดเวลา หรือหลบหลีกงานเพื่อหาสิ่งอื่นมาชดเชยในสิ่งที่ขาดไป

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานงาน และองค์การ โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน และที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์การ และแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจขององค์การ (Nadle and Lawler : 1983) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นวิถีทางหนึ่งของการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงาน และชีวิต (Campbell, Converse and Rodgers : 1976) มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะด้านกับสุขภาพจิต (Furnham and Schaeffer : 1984) นอกจากนี้ ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลิตภาพ และผลการปฏิบัติงาน (Efraty & Sirgy, 1990)

โดยสรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์การ และด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 4 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาปรับปรุง หรือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนได้ตรงตามเป้าหมาย อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งเมื่อครูมีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานที่ดี ก็จะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยดี และส่งผลดีถึงคุณภาพของนักเรียน นั้น หมายถึง คุณภาพคนในสังคมและประเทศชาติสืบไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

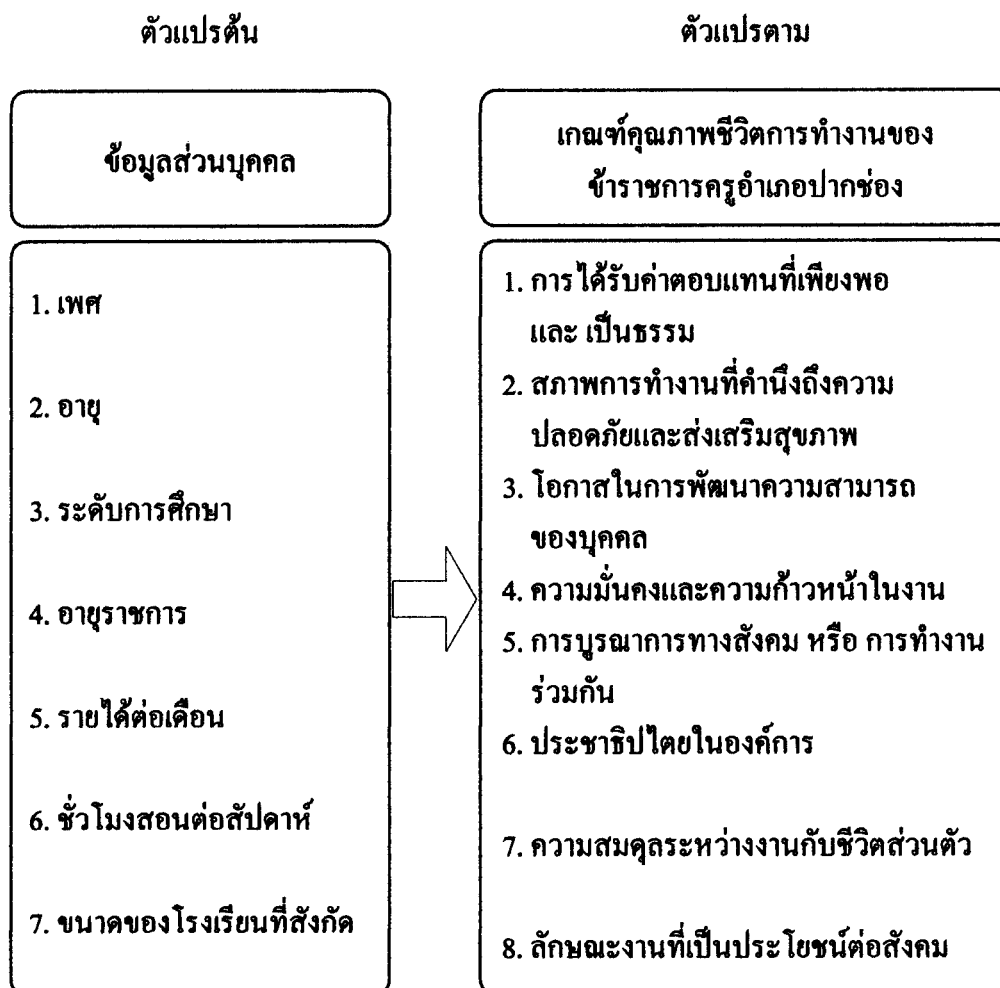
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยต่างๆที่น่าจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต โดยเลือกใช้แนวคิด นักวิชาการ นักการศึกษา หลากๆท่านมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของผู้วิจัย ทั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของ ริชาร์ด อีวอลตัน (Richard E. Walton, 1975:91-104) เป็นหลัก ซึ่งมีเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มาเป็นกรอบในการศึกษา ดังที่เสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.4 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.5 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.6 ข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.7 ข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสังกัดขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ศึกษา คือครูผู้ทำการสอน ในโรงเรียน อำเภอปากช่อง ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอัตรากำลังที่มีทั้งหมด ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม 2551 จำนวนโรงเรียน 74 โรงเรียน จำนวนครู 1,024 คน ทั้งนี้ ไม่รวมถึงครูที่สังกัดโรงเรียนเอกชน

5.1.1 **กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้** ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (ชุดวิชาวิทยานิพนธ์ มสธ.) ได้กลุ่มตัวอย่าง 316 คน

5.1.2 **ปัจจัยที่ศึกษามี 2 ด้าน** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และขนาดโรงเรียนที่สังกัดและปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน อันได้แก่

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ
- 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาถึงสภาพการทำงานและ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

5.3 ขอบเขตช่วงเวลาของการศึกษา ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ กรกฎาคม 2551 – กรกฎาคม 2552

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

6.1 ข้าราชการครูอำเภอปากช่อง หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนในสถานศึกษา ที่อยู่ในเขตอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แต่ไม่รวมถึงครูที่สอนในโรงเรียนเอกชน และครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

6.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง หมายถึง ลักษณะการทำงานของครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงาน โดยข้าราชการครูในอำเภอปากช่องเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุข มีความรับผิดชอบ และรู้สึกว่าคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ เกิดความรัก และความผูกพันในงาน ต้องการที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลได้แก่

6.3.1 เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

6.3.2 อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปีปฏิทินนับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

6.3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุด ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

6.3.4 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

6.3.5 รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนค่าตอบแทนที่ได้รับภายใน 1 เดือนนับรวมเงินเดือน, เงินวิทยฐานะ, ศักดิ์การต่างๆ ที่รัฐเป็นผู้จ่าย เช่น ค่าเช่าบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

6.3.6 ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ หมายถึง การนับชั่วโมงสอน หรือคาบเวลาทำการสอนในแต่ละสัปดาห์ ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

6.3.7 ขนาดโรงเรียนที่สังกัด แบ่งเป็น 3 ขนาดตามเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดคือ โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 120 คน โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้จะได้รับประโยชน์ ดังนี้

7.1 ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

7.2 ใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารระดับสูงได้นำไปเป็นแนวทางการพัฒนา และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน สถานศึกษาของอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

7.3 เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่ผู้บริหารในการจัดสภาพองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

7.4 เป็นข้อมูลแก่ข้าราชการครูในการที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะการที่จะได้งานวิจัยที่มีความสมบูรณ์มีคุณค่าน่าเชื่อถือนั้น มีความจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัย เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจ จากข้อค้นพบ แนวคิด ทฤษฎีที่หลากหลาย และนำมาแยกแยะ สรุป รวมเพิ่มเติม ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับเรื่องที่จะทำการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนวรรณกรรมจากเอกสาร หนังสือตำรา ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และสื่อต่างๆ ที่ทันสมัย มีสาระครอบคลุมเป็นจำนวนมาก ได้ประมวล เรียบเรียงนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ได้ลำดับหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อ คือ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในอำเภอปากช่อง และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแต่ละข้อมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.4 หลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
3. บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง
 - 3.1 การจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.3 การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

3.5 ข้อมูลสถานศึกษา และจำนวนข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การเพิ่มผลผลิตในอดีต มักจะมีแนวความคิดว่าจะต้องหาวิธีการที่จะได้รับประโยชน์จากคนที่ทำงานให้เรามากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ พยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหาร ซึ่งหน่วยงานที่ใช้วิธีการนี้มักจะให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ หรือแม้กระทั่งปรับโครงสร้างการบริหารทั้งหลายทั้งปวง เพื่อให้ได้รับผลผลิตจากกระบวนการทำงานนั้นมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยพยายามใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด แต่ในปัจจุบันแนวความคิดในเรื่องการเพิ่มผลผลิต ได้เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมาก ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้กลับมีแนวคิดใหม่ๆ คือ

เปลี่ยนวิธีการบริหารจากการควบคุม การสั่งการ การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางที่ผู้จัดการมาเป็นการจัดการที่เรียกว่า ขอมรับการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน โดยการมอบอำนาจ และกระจายอำนาจให้กับพนักงานมากขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางเรื่อง และสิ่งสำคัญของแนวคิดในการบริหารแบบนี้คือ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกรักใคร่และจิตใจของคนทำงาน ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น เพราะเห็นคุณค่าของคนว่าเป็นเงื่อนไขของความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในองค์กร

การเพิ่มผลผลิตไม่ใช่ แค่เพียงการให้ความสำคัญ กับคุณภาพมาตรฐานของสินค้าเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการปรับปรุงด้านการให้บริการ การบริหาร ผลการดำเนินงานขององค์กร ความพึงพอใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย และคนที่จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ จะเห็นได้ว่าทั้งร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (ผจญ เฉลิมสาร : 2540)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต และปัจจัยมูลเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการวิจัย เพราะการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ย่อมหมายถึง การมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้

การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นเกิดความกระตือรือร้นมีความสุขและรักที่จะทำงาน ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตดี คุณภาพการทำงานก็จะดีไปด้วย นักวิชาการได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้เป็นจำนวนมาก แต่ในที่นี้ผู้วิจัยจะหยิบยกทฤษฎีที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้แก่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการในระดับต่างๆ ของบุคคล มาสโลว์ ถือว่ามนุษย์แต่ละคนจะต้องพยายามหาทางบำบัด ความต้องการระดับต่ำสุดเสียก่อน แล้วจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการสูงขึ้นเรื่อยๆ เมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการในระดับใดแล้ว ความต้องการระดับนั้นก็ไม่ใช่ตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป แต่ทฤษฎีของมาสโลว์ ได้ถูกท้าทายจากนักวิชาการที่พยายามทดสอบโดยอาศัยข้อเท็จจริงจากการวิจัย ผลปรากฏว่ามนุษย์เราอาจมีความต้องการพร้อมๆ กันในหลายๆ อย่างก็ได้ถึงแม้ว่าน้ำหนักของความต้องการดังกล่าว จะหนักเบาว่ากันก็ตาม มาสโลว์ Maslow 1970: 80-84 (อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย, 2548: 34-36) ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ ไว้ดังนี้

ความต้องการทางร่างกาย หรือความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ เพราะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต เพราะหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ความต้องการ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และความ ต้องการทางเพศ เป็นต้น แต่ถ้าหากความต้องการขั้นนี้ไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะไม่เกิดความต้องการในขั้นต่อไป

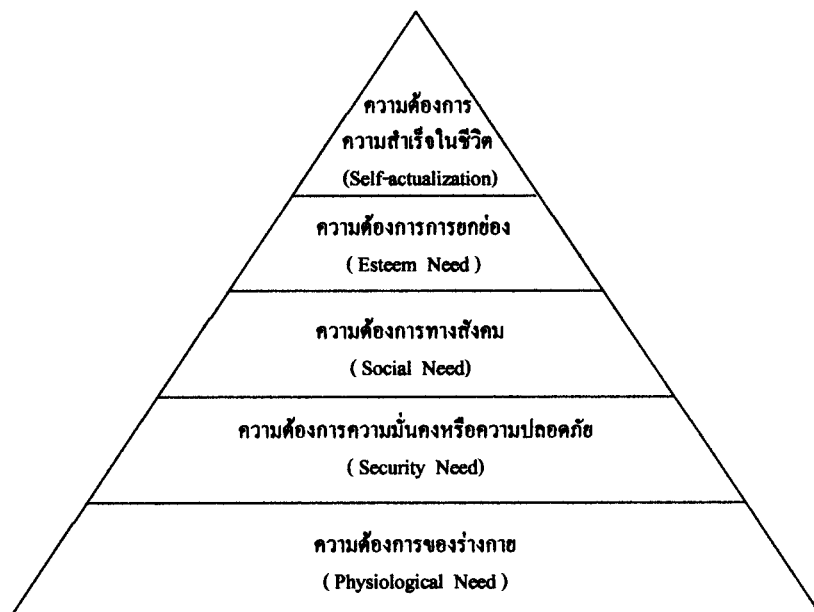
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หรือความต้องการปลอดภัย (Security Need) เป็นความต้องการขั้นต่อมา เมื่อมีความต้องการทางร่างกาย ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว สำหรับบางคนอาจจะหมายถึง การปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคภัย หรือ สงคราม แต่สำหรับบางคนจะหมายถึง การเลือกงานที่จะให้ความมั่นคงแก่เขา หรือเป็นความปรารถนาที่จะได้ทำงานที่มีหลักประกัน มีรายได้เพียงพอที่จะเก็บออมไว้ใช้ในอนาคต

ความต้องการทางสังคม (Social Need) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าความต้องการ สองข้อแรก เพราะทันทีที่ความต้องการทางร่างกาย และ ความปลอดภัยได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการที่จะเป็นเข้าของต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการเข้าร่วม และได้รับการยอมรับ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นต้น

ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม หรือ ความต้องการ การยอมรับในสังคม (Egoistic Need) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน แบ่งความต้องการนี้ออกเป็น 2 ชนิดคือ ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียง การมี

สถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจ เอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น และความต้องการมีอิสระ เสรีภาพ

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Need) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เพราะเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนอง ให้เกิดความพึงพอใจจากความต้องการทั้งสี่ขั้น ดังกล่าวแล้ว ความต้องการขั้นนี้ เป็นความปรารถนาและแรงขับ เพื่อที่จะสนองความปรารถนาของตนเอง ดังเช่นที่ มาสโลว์ (Maslow) กล่าวไว้ว่า เป็นความใฝ่ฝันของบุคคลที่สูงกว่าสภาพที่แท้จริงของเขา เป็นความใฝ่ฝันปรารถนาในทุกๆ สิ่ง ที่คุณสามารถกระทำ ได้



ภาพที่ 2.1 แสดงลักษณะความต้องการขั้นต่างๆของ มาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก Herzborg (1960) (Two – Factor Theory) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับแพร่หลาย ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน คือ Motivation – Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation – Hygiene

นักจิตวิทยาเฟรดเคอริก เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะ ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 ทฤษฎีสองปัจจัยนับว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน บางส่วนของทฤษฎีมีความคล้ายคลึง

กับทฤษฎีของมาสโลว์ Herzberg มีความสนใจเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคน ได้ทำการศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างในการทำงานที่ทำให้พวกเขาพอใจ หรือมีความสุข และมีอะไรบ้างที่ทำให้พวกเขาไม่พอใจหรือไม่มีความสุข นอกจากนี้ยังพบอีกว่าปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมักเป็นต้นเหตุของความไม่พอใจ เช่น นโยบายการบริหารขององค์กร เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

รายละเอียดของการศึกษาของเขา ที่ต้องการทราบว่า คนเราต้องการอะไรจากการทำงาน คำตอบที่เขาค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขจากการทำงาน มี 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้คนปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มิได้หมายความว่าถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ กล่าวคือถ้ามีก็เกิดผลดี ถ้าไม่มีก็ไม่เกิดความเสียหาย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 กับผู้ได้บังคับบัญชา
- 2.4 ฐานะของอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 สภาพการทำงาน
- 2.8 วิธีปกครองบังคับบัญชา
- 2.9 นโยบายการบริหารงาน
- 2.10 ความเป็นส่วนตัว

2.11 ความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค่าจูนเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียงแล้ว ก็จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลน้อยมากต่อการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำกล่าวคือ ถึงแม้ปัจจัยเหล่านี้จะอยู่ในสภาพที่ดีก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้นได้ เป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น

การจูงใจมีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องหยิบยื่นความต้องการให้พนักงานเพื่อก่อให้เกิดความพอใจ และทำงานได้ดี

ทฤษฎีความต้องการของแมคคินแลนด์ (อ้างถึงใน นพนิศา สุขจิระ 2542 : 17)

แมคคินแลนด์ ได้พบว่า เอกบุคคคล มีความต้องการพื้นฐาน หรือ แรงขับ อยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ (Need for achievement) คนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง คือคนที่ใช้เวลาในการคิดว่าเขาจะปรับปรุงงานของเขาได้อย่างไร เขาจะสามารถทำงานบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าได้อย่างไร และเป็นคนที่มีความพอใจอย่างยิ่ง ในการพยายามที่จะทำงานให้ได้ดี จากการศึกษา แมคคินแลนด์ และผู้ร่วมงาน ได้พบว่า ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จก็มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างสูงกับการทำงานที่มีผลในระดับสูง (High Levels of Job Performance) กับความสำเร็จในด้านการบริหาร (Executive Success)

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง คือบุคคลที่ใช้เวลาส่วนมากของตน คิดถึงปัญหาว่าตนจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และสามารถควบคุมคนอื่นได้อย่างไร บุคคลเหล่านี้มีความสุขในการดำรงตำแหน่งที่ต้องเกลี้ยกล่อมชักจูงผู้อื่น และแสวงหาตำแหน่งในหน่วยงานที่จะควบคุม และมีอิทธิพลต่อคนอื่น

3. ความต้องการในความรักใคร่ชอบพอ (Need for affiliation) คนจำนวนมากใช้เวลาคิดหาวิธีที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับผู้อื่นในหน่วยงาน คนเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความต้องการในความรักใคร่ชอบพอสูง และโดยมากมักจะไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น พยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม ในการให้ความเห็นชอบ และสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่น และมักจะหางานที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่มีการสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ทำงานเป็นอันดี

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) J. Stacy Adams เป็นผู้กำหนดทฤษฎีความเสมอภาค หรือ ทฤษฎีความยุติธรรม เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้วิจารณ์ของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัล เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ วิจารณ์ของบุคคล กับความยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า (ประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ

การศึกษา และ รางวัล) ลักษณะสำคัญของทฤษฎี ความยุติธรรม หรือ ความเสมอภาค คือ การพิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียง (การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น) แทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยแสดงตัวอย่างของปัจจัย และ ผลลัพธ์ ดังภาพ ตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์

ปัจจัย	ผลลัพธ์
เวลา	ผลตอบแทน
ความพยายาม	การเลื่อนตำแหน่ง
การศึกษา	การยกย่อง
ประสบการณ์	ความมั่นคง
การฝึกอบรม	การพัฒนาส่วนบุคคล
ความคิดเห็น	สวัสดิการ
ความสามารถ	โอกาสที่จะมีเพื่อน

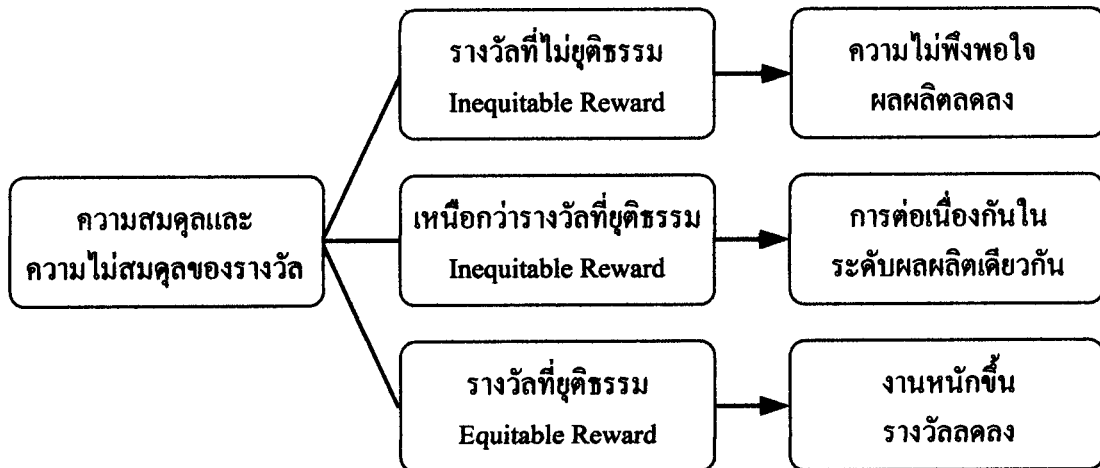
ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงปัจจัยและผลลัพธ์ในทฤษฎีความเสมอภาค

ที่มา : นพนิดา สุขจิระ ปรานี พัฒนากำจรกิจ และ พิทยา พรหมสิทธิ์ (2542)

“ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ บางซื่อ” ภาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542

จากภาพที่ 2.2 จะต้องมีความสมดุลของความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ ต่อปัจจัยนำเข้า โดยการเปรียบเทียบกับอีกบุคคลหนึ่ง ดังนี้

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
 2. ถ้าบุคคลได้รับเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
 3. ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น
- ดังนั้นเป็นทางเลือกที่ว่าบางคนอาจจะลดรางวัล สถานการณ์ดังกล่าวอภิปรายด้วยภาพ



ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ที่มา : สมเกียรติ ชีระธรรม ชาญณรงค์ บุญรัตนสมัย และ ปาโมกษ์ ถิ่นธงชัย

“การวิเคราะห์ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน
กรณีศึกษา สำนักงาน ก.ล.ต.” พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542

1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หากกล่าวถึงความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” แล้วจะพบว่ามิ้นักวิชาการรวมถึงผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายแนวคิด ดังนี้

แนวคิดของ Richard E. Walton (1975: 12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตในแปดประการคือ

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation)
หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงาน หรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment)
หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและ ทางด้านจิตใจนั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (opportunity of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมทั้งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) หมายถึง ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ค่าตอบแทน หรือรางวัล รวมทั้งโอกาสที่ทุกคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองตามกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (the total of space) หมายถึง เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว นอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันส่วนตัวจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ต้องการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้จักดี และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติ นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคของการตลาด

Yves Delamotte and Shin – ichi (อ้างถึงใน รัฐธรรมนูญ สมบัติศิริ 2546 :14) มีแนวคิด ที่ระบุในเอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีหลักเกณฑ์อยู่ 5 ประการ ได้แก่

1. การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน จัดเวลาการทำงานอันเหมาะสม และมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

2. ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนบุคคล และในกลุ่มของคณา

3. เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้แรงงานมีตัวแทนของคนในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร และให้พนักงานในระดับล่างมีส่วนร่วมมากขึ้น

4. สร้างความสุขในการทำงาน โดยปรับระบบการทำงานแบบใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ท้าทาย อันจะเป็นการทำทหายความสามารถของคนเหล่านั้น และให้ความสนใจแรงงานในเรื่องทางสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น

5. รับผิดชอบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงาน และครอบครัวของบุคคลเหล่านั้น ให้การยกย่องทางสังคม ให้มีเวลาว่างเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิต และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

Neal H. Rosenthal (อ้างถึงใน นิตยสาร สาร 2546 : 11)

เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของ คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ไม่เป็นงานอันตรายน่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดหนุน และเครียด
2. เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหา และสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และได้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3. เป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสให้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part – time Work) ได้
4. เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายนอก และหน่วยงานภายใน
5. เป็นงานที่มั่นคงสามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

John M. T Vancevich (อ้างถึงใน อุทัย นิปัจการสุนทร 2546) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วย

1. การจัดการพนักงานและรูปแบบของผู้นำ
2. อิสรและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน
3. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ความปลอดภัยในการทำงาน
5. ความพอใจในชั่วโมงการทำงาน
6. งานที่ท้าทาย

Susan E. Jackson (อ้างถึงใน นิตยาพร สาธร 2546) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกทักษะและพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำทาบความรู้ ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน
7. ด้านการทำงานเป็นทีม

Bluestone (อ้างถึงใน สรัญญา, 2544 : 13) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิด โอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรขึ้น

Thomas L. Wheelen (2000: 99) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง มิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไขปัญหา
2. การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน
3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โศรยา วงศ์วิระยะสิทธิ์ (2546 : 13) นิยามศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงานอันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเหมาะสม ในด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ การเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคม การบริหารงานที่ดีในองค์กร มีเวลาว่างจากการทำงาน เพื่อดำเนินชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม และมีความภาคภูมิใจ ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี และมีคุณภาพ

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 16) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่คืดนั้เอง

จากการที่ได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้สรุป ความหมายที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสภาพความพร้อมทั้งด้านจิตใจ และร่างกายที่จะส่งผลให้บุคคลในองค์การสามารถทำงาน ได้เต็มศักยภาพเพิ่มความสุข กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในการที่จะปรับปรุงพัฒนางาน ด้วยความรัก และมีความสุขที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ ต้องเกิดจากสิ่งจูงใจ และความเอื้ออำนวยระหว่าง พื้นฐานชีวิตส่วนบุคคล ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบ และสภาพปัจจัยสนับสนุนในองค์การ

ผู้วิจัยได้นำมาแนวคิดต่างๆมาใช้ประโยชน์ในการสร้างพื้นฐาน เมื่องต้นสำหรับงานวิจัย ที่จะนำไปสู่ความเข้าใจความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้มองเห็นถึงความ สำคัญของคนทำงานมากขึ้น และนำเนื้อหามาเป็นแนวสร้างแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ด้วย

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนสร้างเสริมเอื้ออำนวยให้การทำงานมีคุณภาพจึงเป็นที่น่าสนใจศึกษาให้เข้าใจเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผู้เสนอองค์ประกอบไว้หลายท่าน ดังนี้

Lewin (อ้างถึงใน สุจินดา อ่อนแก้ว, 2537) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (pay and benefit)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (condition of employment)
3. ความมั่นคง ปลอดภัย (employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. ความมีอิสระ (autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relation with supervisor)
8. วิธีการพิจารณาการเรียกร้อง (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to get work done)

10. ความอาวุโส (seniority in employment)

Huse และ Cumming (อ้างถึงใน บุญยาณี จันทร์เจริญสุข 2538: 10) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่ามีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถ หลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความ เป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวก ประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม

Kerce & Kewley, 1993 (อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540 :1-4) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. ความพึงพอใจในงาน โดยรวม (overall job satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet satisfaction) ประกอบด้วย 20 ด้าน คือการบริการสังคม ความคิดริเริ่ม คุณธรรมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอำนาจ หน้าที่ในส่วนของงานของตน ความสามารถในการทำงาน สถานภาพทางสังคม นโยบาย และการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่างการทำงาน

3. ลักษณะของงาน (job characteristics) องค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย ความเป็นอิสระในงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ โอกาสการสร้างมิตรภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำคัญของงาน และโอกาสการใช้ความสามารถ

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (job involvement) องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความเกี่ยวข้องสูง และความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การทำงาน แน่วแน่มในการหลีกเลี่ยงงาน และความรู้สึกคิดที่ทำงาน ไม่เสร็จทันเวลา การมีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูง ความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงานหรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน

Westley (อ้างถึงใน รัฐฉัตร สมบัติศิริ 2546 : 19-20) จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจการนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอตัวชี้วัดเช่นเดียวกับกับมิติแรก
3. มิติเกี่ยวกับอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ ความรู้สึกว่างเฉย หรือ เฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการปลิกตัว (anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

Yasuhiko Nagayama 1993: 151 (อ้างถึงในนิคยาพร สาทร 2546: 12) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรการ (White

Colla Workers) โดยได้กำหนดการศึกษาเปรียบเทียบ เรื่องดังกล่าวกับประเทศต่างๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่อง ต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุผล
 - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
 - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
 - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีโอกาสรับความรู้หลายด้าน
 - 3.3 คู่มือและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใดๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. กำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำรงชีวิต

ของคนงาน

9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไป ตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง และลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่ตัวงาน บางคนอาจสนใจค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งแล้วแต่แต่ละบุคคล และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay)
2. ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment)
4. ความมั่นคงในงาน (job security)
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (free collective bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development)
7. บูรณาการทางสังคม (social integration)
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work)
10. เวลาว่างของชีวิต (total life space)

Kossen 1991 (อ้างถึงใน รัฐธรรมนูญ สมบัติศิริ 2546: 21-22) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (getting loaded-vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. การสร้างสรรค์งาน (creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาที่จะใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และภูมิใจในตัวเอง
4. มีการหมุนเวียนงานมาก ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (rotating job, cross – training and multi-skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาที่จะใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (do two “dulls” equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธี job enrichment

6. ใ้การชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) ซึ่ง เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การ มองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับ ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติดีดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงาน และมาทำงานสายปฏิบัติดีใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน(building responsibility into job) เปิดโอกาสให้ พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (providing child care for employee' s children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือ การมา ทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิด เพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อให้ร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเอง และต่องานที่ทำช่วยลดความเครียด ลด ภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานล้วนเป็นแนวคิด คล้ายคลึง ซ้ำซ้อนกันหลายองค์ประกอบ ในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ วอลตัน(Walton) เป็นหลักแล้ว นำมาผสมผสานกับแนวคิดของท่านอื่นๆ สรุปเป็นดัชนีวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ให้มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมแนวคิดคุณภาพชีวิตการ ทำงานในทุกด้าน ทั้งทางด้านสังคม จิตวิทยา ด้านเศรษฐศาสตร์ และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็น แนวทางสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์สามารถบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ก่อนข้างจะชัดเจน และครบถ้วน

1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป็นที่ทราบแล้วว่า บุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การ ดังนั้น การพัฒนาหรือเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าหากบุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จใน การดำเนินงานทั้งปวง การพัฒนาหรือเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีประ โยชน์ตามแนว ความคิด ดังต่อไปนี้

Hackman and Sutte.1997 (อ้างใน พรรษศิริ อาสาเสณีย์, 2546: 15) กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย คือ

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจ และมีส่วนร่วมในงาน
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งคุณภาพ และปริมาณ

นฤดล มีเพียร (2541: 16) ได้สรุปความคิดของ Schneider และคณะ ถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้

พนักงาน

2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วม และสนใจ

งานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน จากปริมาณการเบิกจ่าย

ลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยน

พนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Mondy and Noe 1996: 45 (อ้างถึงในอารี สังข์ศิลป์ชัย) 2548: 23) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายรวมถึงถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความจำเป็น เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขใจในการทำงาน ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร เกิดประโยชน์ในด้านผลผลิตตามมา ทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตที่ดีมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ต้องการ

1.4 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นในการที่ผู้บริหารองค์กร ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการโดยชัดเจน ทั้งนี้อาจจัดทำเป็นโครงการ วัตถุประสงค์หลักในการจัดทำโครงการก็เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานจึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการว่าจะพัฒนาอย่างไร โดยกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา โดยอาศัยหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาแผนงาน หรือโครงการไปสู่ผลสำเร็จที่คาดหวัง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวทางไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

เชี่ยวชาญ อาศวีวัฒนกุล (อ้างถึงในฐิติชัย สมบัติศิริ, 2546 :24-31) ได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กรจะต้องประกอบด้วย การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร (modifying the organizational climate) การออกแบบงานใหม่ (job redesign) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) และกลุ่มสร้างคุณภาพ (quality circles)

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของคน เป็นผลผลิตมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั่นเอง ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถจะทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กรย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย ซึ่งย่อมหมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง ดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้น โดยทั่วไปแล้วการทำงานจะประกอบด้วยมิติต่างๆ (dimensions) อยู่หลายประการ แต่ที่สำคัญ และควรจะได้รับ ความสนใจ วิเคราะห์ดูว่าเป็นอุปสรรคต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่นั้น ได้แก่

1.1 โครงสร้างของการทำงาน (task structure) เป็นการสำรวจว่า ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานในองค์กรเห็นว่า โครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานหรือไม่

1.2 ระบบรางวัลตอบแทน (reward systems) ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ว่าเป็นระบบที่มีความยุติธรรม และเพียงพอต่อมาตรฐานครองชีพ หรือไม่

1.3 ความเป็นอิสระ (autonomy) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่า เขามีอิสระได้รับอนุญาตจากองค์กรให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตการทำงานของเขา หรือมีความอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจ และคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้น

1.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) หมายถึง ภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้างานที่ให้ความอบอุ่น หรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์กร ในการทำงาน และความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด

1.5 การยอมรับในเรื่องการขัดแย้ง (tolerance of conflict) หมายถึง เป็นการวิเคราะห์ว่าองค์กรทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกที่ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สามารถได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้นหรือไม่

1.6 ความรักในหมู่คณะ (esprit) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่า สมาชิกภายในองค์กรมีความรักกันฉันเพื่อนในการทำงานร่วมกันหรือไม่ มิติต่างๆ ของบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธ ได้เลยว่า มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตของการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น อันเนื่องมาจากพฤติกรรมเป็นผลผลิตของสภาพแวดล้อมในการทำงานนั่นเอง ดังนั้น การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรจึงกลายเป็นแนวทางพื้นฐาน และสำคัญอันดับแรกที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน ที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตของการทำงานและผลิตผลขององค์กร ลักษณะงานโดยตัวของมันเอง (work itself) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากจะทำงาน หรืออยากจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ลักษณะงานเป็นรางวัลตอบแทนที่แท้จริงที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กร มีความพอใจในการทำงาน โดยมี การออกแบบใหม่ขึ้นมา โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับมนุษย์ใน องค์กร(job people relationship philosophy) ซึ่งเป็นของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ และได้ให้วิธีการ ออกแบบงานใหม่ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายวิธี ได้แก่

2.1 การทำงานให้มีความหมายมากขึ้น (job enrichment) หมายความว่า เป็นการสร้างตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในงาน โดยการทำให้งานที่ซ้ำซาก มีลักษณะหลากหลาย ทำทาสความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ลักษณะงานเช่นนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่เบื่อหน่าย และเกิดความพึงพอใจในที่สุด

2.2 การทำให้งานขยายกว้างขวางมากขึ้น (job enlargement) เป็นการขยายงานให้มีลักษณะหลากหลายแต่ลักษณะงานที่เพิ่มขึ้นเป็นงานที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการขยายงานในแนวราบ ส่วนการทำให้งานมีความหมายมากขึ้นนั้น มีลักษณะเป็นการขยายงานที่เป็นแนวตั้ง

2.3 การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน (four-day work week) หมายถึง ให้อำนาจพนักงานทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมงซึ่งต้องทำ 5 วัน

2.4 การกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (flextime) หมายถึง เป็นการอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยพนักงานจะกำหนดเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของตนเองได้

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของสำนักทฤษฎีระบบ (systems approach) ได้เสนอวิธีการออกแบบงานใหม่ โดยตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าองค์การนั้นประกอบขึ้นด้วยระบบที่เป็นมนุษย์กับระบบเทคนิคที่มีการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมภายนอก สำหรับวิธีการที่ได้รับความนิยมในการนำมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้ทฤษฎีระบบนี้ ได้แก่

การสร้างกลุ่มทำงานที่มีอิสระ (autonomous work group) วิธีดังกล่าวนี้เริ่มต้นจากการสำรวจ และวิเคราะห์ระบบต่างๆ ในองค์การ เพื่อกำหนดว่า อะไรคืองานพื้นฐาน(primary tasks) ที่ทำให้องค์การอยู่รอด และสร้างประสิทธิผลให้กับองค์การ จากนั้นจะกำหนดงานพื้นฐานแต่ละงานให้กับกลุ่มทำงานรับผิดชอบ ซึ่งโดยทั่วไปกลุ่มทำงานจะประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มไม่เกิน 20 คน มีคุณสมบัติสามารถทำงานพื้นฐานได้ และเป็นกลุ่มที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกันทำงาน กลุ่มที่จัดขึ้นมารับผิดชอบการทำงานนี้จะได้รับความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การวางแผน กำหนดการทำงาน แบ่งงานกันภายในกลุ่ม และการกำหนดความสัมพันธ์กันภายใน และกับกลุ่มอื่นๆ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายความว่า เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบทั้งต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง การเข้ามามีส่วนร่วม โดยการลงมือทำจะช่วยสนองตอบต่อ

ความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ประการ ดังนี้

3.1 พนักงานต้องมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2 ขอบเขตของการมีส่วนร่วมจะต้องมีความเหมาะสม เช่น การรับผิดชอบตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวกับงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานซึ่งมีข้อมูลอย่างเพียงพอ แต่ไม่ใช่ให้รับผิดชอบตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่ององค์การทั้งหมด

3.3 องค์การจะต้องจัดหาข้อมูลให้พนักงานอย่างเพียงพอเพื่อให้เขาสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3.4 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเต็มใจที่จะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะต้องมีปัญหา และสถานการณ์ที่มีความจำเป็นสำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึงว่า บางสถานการณ์องค์การอาจจะไม่จำเป็นต้องให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมก็ได้

4. กลุ่มคุณภาพ ถือได้ว่าเป็นเทคนิคใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1960 ในประเทศญี่ปุ่น กลุ่มสร้างคุณภาพนี้ หมายถึง เป็นกลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นมาโดยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา กลุ่มสร้างคุณภาพโดยหลักการจะประกอบไปด้วยสมาชิกกลุ่มประมาณ 4 ถึง 12 คน ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน ฝ่ายบริหารระดับสูงจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพขึ้นมาในทุกหน่วยงาน ในแต่ละกลุ่มจะมีหัวหน้ากลุ่มด้วย และสมาชิกของกลุ่มทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเทคนิคการแก้ไขปัญหาคือ

4.1 กระบวนการระดมสมอง หรือ ระดมพลังความคิด (brainstorming processes)

4.2 เทคนิคของการหาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผล (cause and effect) หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า แผนผังก้างปลา (fishbone diagrams) เทคนิคดังกล่าวนี้จะช่วยทำให้เกิดความสามารถในการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาได้เป็นอย่างดี

4.3 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง (sampling) การสุ่มตัวอย่างจะช่วยทำให้กลุ่มรู้จักวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาปัญหาได้อย่างถูกต้อง

4.4 การใช้แผนภูมิต่างๆ (charting methods)

การสร้างคุณภาพมีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มที่พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสภาพเช่นนี้ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ซ้ำแล้วซ้ำอีก

จะเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร
อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการนำแนวคิด และเทคนิคสร้างกลุ่มคุณภาพมาใช้จะต้อง
ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ หลายประการ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุน โครงการกลุ่มสร้างคุณภาพอย่างเต็มที่
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต้องเกิดจากความสมัครใจ
3. สมาชิกจะต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหา และ
เทคนิคต่างๆ ของกลุ่มสร้างคุณภาพเป็นอย่างดี
4. โครงการจะต้องมีลักษณะเป็นกลุ่มไม่ใช่เป็นความพยายามของแต่ละบุคคล
5. โครงการจะต้องมีความสัมพันธ์กับลักษณะของกลุ่มสร้างคุณภาพ
6. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มต้องมีลักษณะที่ทุกคนต่างเป็นฝ่ายชนะเหมือนกัน
หมด ไม่ใช่ลักษณะที่คนหนึ่งชนะ อีกคนหนึ่งแพ้
7. ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรจะได้รับ การถ่ายทอดให้รู้ถึงคุณธรรมของ
แนวคิดนี้

Gordon (อ้างถึงใน ศรีบุญญา นวลลอบ 2544: 39) ได้เสนอแนวทางที่ทำให้โครงการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท General Motors ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การจะต้องแบนราบ (flat organization)
2. มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
3. พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม
4. มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งฝ่ายจัดการ และพนักงาน รวมถึง
สหภาพแรงงานด้วย
5. ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย
6. มีการฝึกอบรมและให้การศึกษาในเรื่องของงาน และทักษะต่างๆ ให้
สอดคล้องกับงาน
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน
8. ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าเทียมกับ
โครงการอื่นๆ

สรุป การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ควร พิจารณาแนวทางต่างๆ ที่เห็นว่า
เหมาะสมกับหน่วยงาน และจำแนกการเสริมสร้างตามปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมสถานที่
ทำงาน ปัจจัยโครงสร้างการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม ปัจจัยความสัมพันธ์ในองค์กร และปัจจัย
ของภาวะผู้นำ เป็นต้น

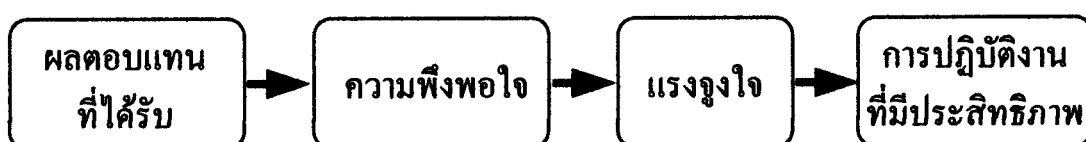
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ฉะนั้นความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยทั่วไปของบุคคลๆ หนึ่ง จะสังเกตได้ว่าองค์การใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าองค์การที่บุคลากรไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานของคนในองค์การจึงสามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์การนั้นๆ ได้เป็นอย่างดีความพึงพอใจในการทำงาน จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ที่ผู้บริหารองค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ในการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจของคนในองค์การ และจะต้องหาวิธีปรับปรุงเรื่องความพึงพอใจให้ดีขึ้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ ดังนี้

Arnold และ Feldman (1986: 86) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานของตนเอง หากบุคคลใดมีความพึงพอใจสูง (high job satisfaction) ก็หมายความว่าเขามีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานค่อนข้างสูง

Davis 1951 (อ้างถึงในสมยศ นาวิการ. 2533) เชื่อว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก กล่าวคือถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จ ของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน นโยบายการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามแนวคิดนี้สามารถแสดงได้ด้วยภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.4 ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Davis, 1951)

Morse 1955 (อ้างถึงใน อุทัย นิปัจการสุนทร, 2546: 43) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง หากมีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

เสถียร เหลืองอร่าม (2542: 79) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจงใจให้คนทำงาน โดยออกมาในรูปของความพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในสภาพที่ทำงานดี ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงิน และรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานได้ด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติเต็มใจมากขึ้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 143) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้ผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ

จากการได้ศึกษาความหมาย จากนักวิชาการหลายท่าน พอจะสรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ได้ว่า บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจให้มีความสมหวังในสิ่งที่ต้องการ ทั้งความต้องการพื้นฐานในชีวิตส่วนบุคคล และความต้องการที่ควรจะได้รับในที่ทำงาน ย่อมเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้ชีวิตการทำงานราบรื่น ก้าวหน้า มีความสุขในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ เกิดแรงกระตุ้นอยากทำงานด้วยความเต็มใจให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก เป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นที่พึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญ คือ

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Sayles & Strause (1966: 22 -27 อ้างถึงในอุทัย นิปีการสุนทร 2546) ได้อธิบายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ จิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเพราะ

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-Actualization) คือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่ได้แสดงบทบาทได้เต็มความสามารถที่เขาได้อยู่

2. บุคคลที่ไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะประสบกับสภาพวุฒิภาวะวิทยา ทางจิตวิทยา (Psychological Maturity) หากว่างานนั้นเป็นที่น่าเบื่อหน่าย ไม่ท้าทาย และไม่ให้อิสระ เขาจะมีความเบื่อหน่าย ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อตัวเขาเอง เพื่อนร่วมงาน และก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมในที่สุด

3. บุคคลที่ไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดความคับข้องใจ เพราะการทำงานเป็นสิ่งที่สนองตอบความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานลดต่ำลง และประสิทธิภาพของงานจะลดต่ำตามไปด้วย

อุทัย นิปีการสุนทร(2546: 47) ได้อธิบายว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้การเพิ่มความสนใจในงานมีมากขึ้น การเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น และการเพิ่มผลงานในการผลิตสูงยิ่งขึ้น จากการศึกษาความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญ ดังนี้ คือ

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. เสริมสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเข้าใจอันดีต่อกัน และต่อหน่วยงาน

3. เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

4. ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และการรวมพลังเพื่อกำจัดปัญหาใน

องค์การร่วมกัน

5. ช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ความประพฤติกของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี

6. ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่

7. ช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

จากแนวคิดต่างๆ ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความพึงพอใจแล้วอาจสรุปได้ว่าความสำเร็จของงานในองค์การจะดีมีประสิทธิภาพ หรือตกต่ำลดลงขาดคุณภาพ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักใหญ่ เพราะความพึงพอใจ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจมีความสำคัญที่จะส่งผลให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน ในหน่วยงาน มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ซึ่งมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ หลายท่าน ดังนี้

Ghiselli & Brown (1955: 430-433) (อ้างถึงในอุทัย นิปัจการสุนทร 2546: 43) ให้ความเห็นว่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพที่สำคัญ มี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

3. อายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และระหว่าง 45-54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และ รายได้พิเศษ

5. คุณภาพการปกครองของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในการทำงาน

Gilmer (1971: 279-283) (อ้างถึงในอุทัย นิปัจการสุนทร 2546)กล่าวว่า มิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วย

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานตามที่เขาค้นคิดก็จะเกิดความพึงพอใจ

2. การบังคับบัญชา (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าชาย

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียู่มากขึ้น จะมีความต้องการทำงานสูงขึ้น

4. บริษัท และการดำเนินงาน (Company and Managements) ได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งพบว่าคนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง ให้อากาศ ให้อาหาร ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ และสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

6. ค่าจ้าง (Wages) ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญต่อเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความชอบ งาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าเพศหญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้น ความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of The Job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานได้มากน้อยต่างกัน การติดต่อสื่อสารนี้ มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาระดับสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Benefits) ได้แก่เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน บริการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจ ก็เพื่อทราบว่าองค์ประกอบอะไรบ้างที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การพึงพอใจ และนำไปเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจสนองตอบความต้องการนั้นๆ ได้ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ ได้แก่ เงิน ซึ่งรวมถึง ค่าจ้าง และสวัสดิการที่เหมาะสม ความศรัทธาต่อผู้บริหาร การบริหารจัดการองค์การ เพื่อนร่วมงานที่ดี และสภาพสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานสามารถเอื้ออำนวยความสะดวกได้ตลอดเวลา

2.4 หลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องกระทำเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดแก่หน่วยงาน คือ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิธีสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งมีหลายทฤษฎีที่ผู้วิจัยหยิบยกนำเสนอแล้วข้างต้น ผู้บริหารที่เลือกใช้ทฤษฎีใดไปเป็นแนวทางสร้างความพึงพอใจ หรืออาจจะประยุกต์ ประสมประสานหลายๆ แนวทางมาใช้ให้เหมาะแก่หน่วยงานนั้น

สรุปได้ว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่างๆ จึงต้องพยายามศึกษาหาวิธีการและสิ่งจูงใจที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ จากทฤษฎี และข้อเสนอแนะของนักวิชาการ หลากๆท่าน โดยคำนึงถึง

ปัจจัย ด้านบุคคล ซึ่งเน้นในเรื่องของความต้องการขั้นพื้นฐาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในงาน และการได้รับมอบหมายงาน

ปัจจัยด้านงาน เน้นในเรื่องค่าตอบแทน และรายได้ โอกาสความก้าวหน้า และความคิดความชอบ

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ซึ่งตัวผู้นำจำเป็นต้องมีองค์ประกอบเฉพาะบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะกับงานที่ต้องทำ การพัฒนาองค์กร และการจัดการกับข้อขัดแย้งต่างๆ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ต้องคำนึงถึงว่าจะจัดบรรยากาศอย่างไรที่เอื้ออำนวยให้รู้สึกพอใจในงานที่รับผิดชอบ และพอใจในสถานที่ทำงาน ซึ่งวิธีการมีหลากหลายที่จะนำมาใช้เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

3. บทบาทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง

3.1 การจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรพุทธศักราช 2540 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 37 ว่าการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย ให้รัฐมนตรี โดย

คำแนะนำสภาการศึกษาแห่งชาติมีอำนาจ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งปัจจุบันรัฐมนตรีได้ลงนามประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 เขต

3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เพื่ออำนวยการให้เป็นไปตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ 2546 (ข้อ 2) ให้สำนักงานเขตมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูล สารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบหลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 อำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 24 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บริหารราชการในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการที่เป็นอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และตามที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษามอบหมาย
2. เสนอแนะการบรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ที่อยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
3. พิจารณาเสนอความคิด ความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
5. จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. จัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมินผลงาน สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
7. ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานการบริหารงานบุคคล เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ต่อไป
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือ ตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

3.4 การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ประกาศกระทรวง 2546)

ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนาจการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

3.5 ข้อมูลสถานศึกษา และจำนวนข้าราชการครูอำเภอปกครอง แบ่งเป็น 7 เขต ได้แก่

เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 มี 2 อำเภอ ได้แก่ เมือง, โนนสูง

เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 มี 5 อำเภอ ได้แก่ จักราช, โชกชัย, ห้วยแถลง, หนองบุญมาก, เฉลิมพระเกียรติ

เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 มี 4 อำเภอ ได้แก่ ครบุรี, เสิงสาง, ปักธงชัย, วังน้ำเขียว

เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 มี 3 อำเภอ ได้แก่ สีคิ้ว, สูงเนิน, ปากช่อง

เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 มี 6 อำเภอ ได้แก่ ด่านขุนทด, โนนไทย, ขามสะแกแสง, ขามทะเลสอ, เทพารักษ์, พระทองคำ

เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 มี 6 อำเภอ คง, บ้านเหลื่อม, บัวใหญ่, แก้งสนามนาง, บัวลาย, สีดา

เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 มี 6 อำเภอ ประทาย พิมาย ชุมพวง โนนแดง เมืองยาง ลำทะเมนชัย

3.6 นโยบายการปฏิบัติราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีดังนี้

วิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ครอบคลุม และทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน”

พันธกิจ “จัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม และจริยธรรม สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยี รวมทั้งระดมทรัพยากร และความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยนำหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการศึกษา”

เป้าประสงค์

1. ประชากรทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ

กลยุทธ์

1. เร่งปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความเสมอภาค สันติวิธี วิถีชีวิตประชาธิปไตย
2. ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชากรวัยเรียนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง
3. พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
4. การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นในการจัดการ

3.7 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา และข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง

อำเภอปากช่อง เป็นอำเภอหนึ่งที่มีสถานศึกษาอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

มีสถานศึกษารวมทั้งสิ้น	97	แห่ง ได้แก่
สถานศึกษาเอกชน	17	แห่ง
สถานศึกษาองค์การบริหาร ส่วนท้องถิ่น	6	แห่ง
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่	74	แห่ง (มีครู 1,024 คน)

การแบ่งกลุ่มสถานศึกษา สถานศึกษาในอำเภอปากช่อง แบ่งเป็น 8 กลุ่มโรงเรียน มีชื่อกลุ่มว่าโรงเรียนปากช่องกลุ่มที่ 1 – 8 มีศูนย์ประสานงานการศึกษาอำเภอทำหน้าที่รับผิดชอบประสานงานระหว่างกลุ่มโรงเรียนต่างๆ ในอำเภอปากช่องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยมีคณะทำงาน เรียกว่า “คณะกรรมการประสานงานการศึกษาอำเภอปากช่อง”

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันมีผู้ให้ความสนใจในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอันมาก สืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาระหว่างประเทศ ในหัวข้อ “คุณภาพชีวิตของการทำงานในช่วงปี ค.ศ. 1970” ปรากฏว่ามีผู้ให้ความสนใจ เข้าร่วมประชุมจากทั่วโลกถึง 1,700 คน และจากกรณีของแผนก Buick ของบริษัท General Motor และกรณีของ Volvo จะเห็นได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัทดีขึ้น ก็จะส่งผลให้บริษัทสามารถมีกำลังผลิตเพิ่มขึ้น และมียอดขายสูงขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า บทบาทและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลกระทบต่อองค์การได้ทั้งทางบวกและลบ (อนุชา นวลไทย 2548: 20)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานหลายเรื่อง เพื่อเป็นตัวอย่างในการสรุปและ นำข้อเสนอแนะจากวรรณกรรมมาใช้ประโยชน์ต่อการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

นิตยาพร สาธร (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และ กองงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จูศันฐ สมบัติศิริ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครูประถมศึกษา ในด้านภาระงานสอน (ชั่วโมงการสอน : สัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา แต่ในด้านภาระหนี้สินและภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์การ ล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูประถมศึกษา มีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับ

บัญชาอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงาน และด้านความรู้ดีกว่าคนสำคัญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ชัยวัฒน์ รุทธ โชติ (2546) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมระดับดีมากทุกด้าน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาระงานการสอนในระดับชั้น และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ภคินี โอหาริชาติ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

1. ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ระดับปานกลาง
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
5. ครูที่สอนช่วงชั้นที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 4 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสและความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ สูงกว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อนุชา นวลไทย (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยทางด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับรายได้ และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ปราโมทย์ ลักษณะประณีต (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานสายงานบริหารเครดิต มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานสายงานบริหารเครดิต ที่มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องรายได้ และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอ และเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง

วันทนา พุ่มพวง (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ใน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ใน คณะแพทยศาสตร์ใน โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน 4 ด้าน พบว่า บุคลากร สาย ค มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดี

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ใน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน ผลปรากฏดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ชายและหญิง โดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมเป็นรายด้านทุกด้านดีกว่าบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3 บุคลากร สาย ค ที่มี ประสบการณ์ การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากร สาย ค ที่มี รายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร สาย ค ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

นิตยา เมฆศรีพงษ์ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง วิทยานิพนธ์หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พบว่า

1. ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีเขตภาคกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันในงาน คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงาน

2. ผลการเปรียบเทียบ ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตร และ เทคโนโลยีเขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการบริหารองค์การ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามข้อขัดแย้งในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีก และการตลาด จำกัด วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีก และการตลาด จำกัด อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. บรรยากาศของบริษัท ซี.พี.ค้าปลีก และการตลาด จำกัด อยู่ในระดับสูง

3. ในการทดสอบสมมติฐาน ของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีก และการตลาด จำกัด ที่มีอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

นอกจากนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีก และการตลาด จำกัด มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์การ

อรวรรณ อุ่ณวิเศษ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนครเขต 3 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ ดี

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวม และ รายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน ทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายตัวแปรอิสระ พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01

6. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่บุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 73 และความคลาดเคลื่อน มาตรฐานพยากรณ์ ± 0.32

7. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ควรได้รับการพัฒนามี 5 ด้าน ได้แก่

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่บุคคล

ด้านคุณลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม

ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์ กับสังคม โดยตรง

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน

ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา คือ หลักสูตร ทรัพยากร ผลลัพธ์

ลำจวน โล่ห์เพ็ชร (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวม อยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

3. ด้านปัญหาอุปสรรคการทำงาน จำแนกเป็น 3 ด้าน

ด้านกฎระเบียบ มากเกินไป ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ

ด้านบุคคล ขาดความร่วมมือ ความไม่เข้าใจการปฏิบัติงานของฝ่ายพัสดุ

ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เก่า ไม่ทันสมัย

สรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ครั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่า ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ได้รับการตอบสนองความต้องการต่างๆ ในการดำรงชีพ และได้รับความพึงพอใจจากปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในองค์การ เพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว หรือไม่ อย่างไร ถ้าพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลถึงคุณภาพผลผลิตก็จะดีตามไปด้วย

โดยที่ข้าราชการครูนั้นมีเป็นจำนวนมาก และกระจายอยู่ทุกพื้นที่ของประเทศ ซึ่งสภาพทางภูมิศาสตร์แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูนั้น ยังมีอยู่น้อยมาก จึงเกิดแรงบันดาลใจในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน อำเภอปากช่อง การวิจัยครั้งนี้จึงเป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุราชการ ชั่วโมงสอน และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง

โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร เป็นข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนในอำเภอปากช่อง 74 โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่ 21 โรงเรียนขนาดกลาง 24 โรงเรียนและขนาดเล็ก 29 โรงเรียน

1.2 การสุ่มตัวอย่างข้าราชการครูอำเภอปากช่อง

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ทำการสอนในอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวนโรงเรียน 74 โรงเรียน จำนวนครู ซึ่งเป็นอัตรากำลังที่มีทั้งหมด ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม 2551 จำนวน 1,024 คน

1.2.2 วิธีการหาและสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 316 คน

1.2.3 จัดกลุ่มประชากรตามขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ประชากรในโรงเรียนขนาดใหญ่	590 คน
ประชากรในโรงเรียนขนาดกลาง	246 คน
ประชากรในโรงเรียนขนาดเล็ก	188 คน

1.2.4 เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรตามกลุ่มตัวอย่างเท่าๆกัน จึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และคำนวณกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนแต่ละขนาดดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาด} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละขนาด} \times \text{จำนวนตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

$$\begin{aligned} \text{ตัวอย่าง โรงเรียนขนาดใหญ่มีประชากร 590 คน} \\ &= \frac{590 \times 316}{1024} \\ &= 182 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามขนาดโรงเรียนดังนี้

ประชากรในโรงเรียนขนาดใหญ่	590 คน	จะได้กลุ่มตัวอย่าง	182 คน
ประชากรในโรงเรียนขนาดกลาง	246 คน	จะได้กลุ่มตัวอย่าง	76 คน
ประชากรในโรงเรียนขนาดเล็ก	188 คน	จะได้กลุ่มตัวอย่าง	58 คน

1.2.5 จำแนกกลุ่มตัวอย่างโดยกระจายตามประชากรของกลุ่มโรงเรียนตามการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ อย่างมีสัดส่วน ดังรายละเอียด ดังปรากฏ ในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 ตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครูผู้สอน	โรงเรียน	ครูผู้สอน
1. โรงเรียนขนาดใหญ่	21	590	11	182
2. โรงเรียนขนาดกลาง	24	246	10	76
3. โรงเรียนขนาดเล็ก	29	188	13	58
รวม	74	1,024	34	316

ตารางที่ 3.2 รายละเอียดของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายกลุ่มโรงเรียน
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อกลุ่มโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน /ครู	ขนาด โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวน โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน
1	ปากช่องกลุ่ม 1	9 / 205	ใหญ่	166	2	51
			กลาง	19	1	6
			เล็ก	20	1	6
ปากช่องกลุ่ม 2 เป็นโรงเรียนเอกชน ในที่นี้ไม่นำมาเป็นประชากรในการวิจัย						
2	ปากช่องกลุ่ม 3	10 / 118	ใหญ่	40	1	12
			กลาง	55	2	17
			เล็ก	23	1	7
3	ปากช่องกลุ่ม 4	9/ 95	ใหญ่	44	1	14
			กลาง	29	1	9
			เล็ก	22	2	7
4	ปากช่องกลุ่ม 5	13 / 269	ใหญ่	197	3	61
			กลาง	40	2	12
			เล็ก	32	2	10
5	ปากช่องกลุ่ม 6	10 / 124	ใหญ่	81	2	25
			กลาง	18	1	6
			เล็ก	25	2	8
6	ปากช่องกลุ่ม 7	12 / 114	ใหญ่	43	1	13
			กลาง	39	1	12
			เล็ก	32	3	10
7	ปากช่องกลุ่ม 8	12 / 104	ใหญ่	19	1	6
			กลาง	46	2	14
			เล็ก	34	2	10
รวมทั้งสิ้น		74/1,024	21 /24 /29	1,024	34	316

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชวราชการ รายได้ต่อเดือน จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ ขนาด โรงเรียนที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามสำหรับวัดระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Rating Scale คำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ได้	5 คะแนน
มาก	ได้	4 คะแนน
ปานกลาง	ได้	3 คะแนน
น้อย	ได้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ได้	1 คะแนน

โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ตามรายละเอียด ดังนี้

- | | | |
|--|--------|---------|
| 1. ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม | ข้อที่ | 1 - 5 |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัย | ข้อที่ | 6 - 10 |
| 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล | ข้อที่ | 11 - 15 |
| 4. ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | ข้อที่ | 16 - 20 |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน | ข้อที่ | 21 - 25 |
| 6. ด้าน ประชาธิปไตยในองค์กร | ข้อที่ | 26 - 30 |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับ ชีวิตส่วนตัว | ข้อที่ | 31 - 35 |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | ข้อที่ | 36 - 40 |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ต่างๆ

2.2 การทดสอบเครื่องมือ การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ตรวจสอบความตรง และครอบคลุมเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ

เนื้อเรื่องที่ศึกษา (ภาคผนวก ฉ) จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 รวม 39 ข้อ มีข้อคำถามที่ควรปรับปรุงเพราะค่า IOC อยู่ในระดับน้อยกว่า 0.5 อยู่ 1 ข้อ

เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามตามรายชื่อแล้ว จึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแนะนำในการแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง แบบสอบถามจึงสมบูรณ์มีค่า IOC ระดับมากกว่า 0.5 ขึ้นไป ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงตามจุดประสงค์ในข้อนั้นจริง สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูล ในกลุ่มตัวอย่างได้

2.2.2 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลอง ใช้กับข้าราชการครูที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามขนาด โรงเรียนจำนวน 30 คน (โรงเรียนขนาดใหญ่ 15 คน ขนาดกลาง 7 ขนาดเล็ก 8 คน) แล้วนำมาตรวจวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach, 1951) ซึ่งได้ผลการ วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้อคำถามที่	Alpha
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	1-5	.7084
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	6-10	.8062
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล	11-15	.8139
4. ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและ มั่นคงในงาน	16-20	.7587
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	21-25	.9114
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	26-30	.9212
7. ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	31-35	.7607
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคม	36-40	.7120
รวมทั้งฉบับ		.9237

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.9237 (ภาคผนวก ข) และจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นสูงเพียงพอที่จะเชื่อได้ว่า แบบสอบถามหรือมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความน่าเชื่อถือ ได้จึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 316 ตัวอย่างต่อไป

2.2.3 นำแบบทดสอบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากที่ได้ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับข้าราชการครูอำเภอปากช่องที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่กำหนด และผู้วิจัยไปขอรับคืนด้วยตนเองภายใน 2 สัปดาห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืน นำมาตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติ พื้นฐาน ได้แก่

4.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

4.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

4.1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง

4.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คำนวณโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้แปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน และแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล

4.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม จำแนกตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คำนวณโดยใช้สถิติทดสอบ ที (T - test)

4.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม จำแนกตัวแปรอิสระที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป คำนวณโดยใช้สถิติทดสอบ เอฟ (F - test) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้วิธีทดสอบในรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

4.5 การแปลผล กำหนดการแปลผล ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย *

4.51 - 5.00	หมายถึง	ผู้ตอบมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ	มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ	น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากความคิดเห็นแบบปลายเปิด นำเสนอเป็นความถี่ และ ร้อยละในรูปแบบตาราง

* ประมวลสารชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต หน่วยที่ 8 หน้า 122 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา และเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่สุ่มจากประชากรทั้งหมดจำนวน 316 คน ได้รับคืน 316 คน ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อที่จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ส่วนดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการพิจารณา (F-Distribution)
Df	หมายถึง ระดับความเป็นอิสระ (Deegree of freedom)
SS	หมายถึง ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of square)
Sig	หมายถึง ค่าของความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.5
T	หมายถึง T-test for equality of means

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ชั่วโมงสอน ขนาดโรงเรียนที่สังกัด ได้แสดงไว้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	84	26.6
หญิง	232	73.4
รวม	316	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง 232 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 และเพศชาย 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	39	12.3
31 - 40 ปี	36	11.4
41 - 50 ปี	120	38.0
51 ปีขึ้นไป	121	38.3
รวม	316	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาตามลำดับคือ

ผู้มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ผู้มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็น 12.3 และผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็น 11.4

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.5
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	280	88.6
สูงกว่าปริญญาตรี	28	8.9
รวม	316	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้มีการศึกษาในระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 สูงกว่าปริญญาตรี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 10 ปี	62	19.6
11 - 20 ปี	63	19.9
21 ปีขึ้นไป	191	60.5
รวม	316	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่ตอบแบบสอบถามจะมีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาตามลำดับคือ อายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และ อายุราชการ 1-10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ ต่อ เดือน

รายได้ ต่อ เดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	31	9.8
10,000 - 20,000 บาท	58	18.4
20,001 - 30,000 บาท	98	31.0
30,000 บาท ขึ้นไป	129	40.8
รวม	316	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาตามลำดับคือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รายได้ 10,000-20,000 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามชั่วโมง (คาบเวลา) ทำการสอนต่อสัปดาห์

ชั่วโมง สอนต่อสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
1 - 10 ชั่วโมง	10	3.2
11 - 20 ชั่วโมง	140	44.3
21 ชั่วโมงขึ้นไป	166	52.5
รวม	316	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่ตอบแบบสอบถามมีชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ 21 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาตามลำดับ คือ 11-20 ชั่วโมง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และ 1-10 ชั่วโมง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัด

ขนาดโรงเรียนที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)	58	18.4
ขนาดกลาง (นักเรียน 121 -300 คน)	76	24.0
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป)	182	57.6
รวม	316	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่ตอบแบบสอบถาม สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาตามลำดับคือขนาดกลาง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และขนาดเล็ก 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ

ส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม 8 ด้านและรายด้านจำแนกรายข้อ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต การ ทำงาน
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	26 (8.2)	107 (33.9)	134 (42.4)	35 (11.1)	14 (4.4)	3.30	0.931	ปาน กลาง
2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	20 (6.3)	64 (20.3)	137 (43.4)	71 (22.5)	24 (7.6)	2.95	0.992	ปาน กลาง
3 ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	21 (6.6)	88 (27.8)	126 (39.9)	59 (18.7)	22 (7.0)	3.09	1.003	ปาน กลาง
4 การจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม	24 (7.6)	87 (27.5)	128 (40.5)	63 (19.9)	17 (4.4)	3.14	0.969	ปาน กลาง
5 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	27 (8.5)	90 (28.5)	122 (38.6)	59 (18.7)	18 (5.7)	3.16	1.010	ปาน กลาง
รวมเฉลี่ย						3.13	0.806	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม ระดับปานกลางจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ระดับมาก จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ระดับน้อยจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ระดับมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า เงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว ระดับปานกลางจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ระดับน้อยจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ระดับมาก จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และระดับมากที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ระดับปานกลางจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 ระดับมาก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ระดับน้อย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และระดับมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า การจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู มีความเหมาะสม ระดับปานกลางจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 ระดับมาก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ระดับน้อย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ระดับมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ระดับปานกลางจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ระดับมาก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระดับน้อยจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูใน
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สภาพ
การทำงานที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(N=316)

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1 โรงเรียนของท่านมีอากาศปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก	75 (23.7)	162 (51.3)	71 (22.5)	7 (2.2)	1 (0.3)	3.96	0.761	มาก
2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน	70 (22.2)	143 (45.3)	85 (26.3)	13 (4.1)	7 (2.2)	3.81	0.903	มาก
3 ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่างๆที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย	29 (9.2)	144 (45.6)	116 (36.7)	21 (6.6)	6 (1.9)	3.53	0.825	มาก
4 โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	35 (11.1)	155 (49.1)	109 (34.5)	14 (4.4)	3 (0.9)	3.65	0.773	มาก
5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	102 (32.3)	151 (47.8)	56 (17.7)	5 (1.6)	2 (0.6)	4.09	0.783	มาก
รวมเฉลี่ย						3.81	0.592	มาก

ตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศ ถ่ายเทสะดวก ระดับมาก จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ระดับมากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ระดับปานกลางจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนปราศจากเสียงและ กลิ่นรบกวน ระดับมากจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ระดับปานกลาง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ระดับมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ระดับน้อย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่างๆที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย ระดับมาก จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 ระดับปานกลาง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ระดับมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ระดับน้อย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี ระดับมาก จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ระดับปานกลาง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ระดับมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ระดับน้อย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคาร สถานที่และบริเวณโรงเรียน ระดับมาก จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระดับมากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ระดับปานกลาง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ระดับน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครู
อำเภอในปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพความสามารถของ บุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต การ ทำงาน
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1 ท่านได้รับการอบรมเพื่อ พัฒนาศักยภาพในด้าน ความรู้และเทคโนโลยี ใหม่ๆเสมอ	27 (8.5)	158 (50.5)	102 (32.3)	27 (8.5)	2 (0.6)	3.57	0.791	มาก
2 ผู้บริหารให้การสนับสนุน ในการพัฒนาความรู้ความ สามารถของท่านอย่าง ต่อเนื่อง	61 (19.3)	162 (51.3)	81 (25.6)	10 (3.2)	2 (0.6)	3.85	0.783	มาก
3 ทางโรงเรียนมีการ ประกาศ ยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านและเพื่อน ร่วมงานทำงานได้ผลดี	42 (13.3)	162 (51.3)	87 (27.5)	16 (5.1)	9 (2.8)	3.67	0.872	มาก
4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงาน หรือความคิด ริเริ่มที่เป็ นประโยชน์ต่อโรงเรียน ได้เสมอ	32 (10.1)	169 (53.5)	102 (32.3)	10 (3.2)	3 (0.9)	3.69	0.735	มาก
5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความ สามารถอย่างเต็มศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	55 (17.4)	173 (54.7)	79 (25.0)	7 (2.2)	2 (0.6)	3.86	0.743	มาก
รวมเฉลี่ย						3.73	0.623	มาก

(N=316)

ตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าเป็นการยอมรับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆเสมอ ระดับมาก จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ระดับปานกลาง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ระดับมากและระดับน้อย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 เท่ากัน ระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าเป็นการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ระดับมากจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ระดับปานกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ระดับมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ระดับน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าเป็นการประชาสัมพันธ์ของ ชมเชยเมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี ระดับมาก จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ระดับปานกลาง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ระดับมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระดับน้อย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าเป็นโอกาสเสนอผลงานหรือความคิด ริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้เสมอ ระดับมาก จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 ระดับปานกลาง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ระดับมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ระดับน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าเป็นโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ระดับมาก จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 ระดับปานกลาง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระดับมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูใน
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาส
ที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงาน

(N=316)

คำถามคุณภาพชีวิตการ ทำงานด้านโอกาสที่จะมี ความเจริญก้าวหน้าอย่าง ต่อเนื่องและมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต การ ทำงาน
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1 โรงเรียนของท่านมีการ จัดการเพื่อให้ครูได้มี โอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	85 (26.9)	161 (50.9)	62 (19.6)	8 (2.5)	0 (0)	4.02	0.753	มาก
2 ปริมาณงานและผลการ ปฏิบัติงานของท่านช่วย ส่งเสริมให้ท่านได้รับ ความก้าวหน้าในอาชีพ	58 (18.4)	182 (57.6)	66 (20.9)	10 (3.2)	0 (0)	3.91	0.716	มาก
3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมี ความมั่นคงสูง	151 (47.8)	132 (41.8)	29 (9.2)	4 (1.3)	0 (0)	4.36	0.701	มาก
4 ท่านมีโอกาสในการศึกษา ต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพใน การทำงาน	63 (19.9)	145 (45.9)	86 (27.2)	16 (5.1)	6 (1.9)	3.77	0.891	มาก
5 ท่านมีโอกาสศึกษา ดูงาน เพื่อนำแบบอย่างมา ประยุกต์แนวคิดในการ ทำงานให้ดีขึ้น	32 (10.1)	177 (56.0)	85 (26.9)	20 (6.3)	2 (0.6)	3.69	0.764	มาก
รวมเฉลี่ย						3.95	0.567	มาก

ตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
และมั่นคงในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการจัดการเพื่อให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับมาก จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 ระดับมากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ระดับปานกลางจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ระดับน้อย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ระดับมากจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ระดับปานกลาง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ระดับมากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ระดับน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า มั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ระดับมาก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ระดับมากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระดับปานกลาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ระดับมาก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ระดับปานกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ระดับมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ระดับน้อย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า มีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงานให้ดีขึ้น ระดับมาก จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 ระดับปานกลาง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ระดับมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ระดับน้อย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้าน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูใน
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(N=316)

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด	จำนวน	กลาง	จำนวน	ที่สุด			
1 ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	70 (22.2)	150 (47.5)	77 (24.4)	14 (4.4)	5 (1.6)	3.84	0.873	มาก
2 ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	55 (17.4)	180 (57.0)	72 (22.8)	8 (2.5)	1 (0.3)	3.89	0.721	มาก
3 ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	54 (17.1)	182 (57.6)	69 (21.8)	10 (3.2)	1 (0.3)	3.88	0.729	มาก
4 โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	67 (21.2)	170 (53.8)	69 (21.8)	9 (2.8)	1 (0.3)	3.93	0.755	มาก
5 เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	49 (15.5)	189 (59.8)	70 (22.2)	7 (2.2)	1 (0.3)	3.88	0.693	มาก
รวมเฉลี่ย						3.88	0.624	มาก

ตารางที่ 4. 12 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าจะได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา ระดับมาก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ระดับปานกลาง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ระดับมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ระดับน้อย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าจะมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 ระดับปานกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ระดับมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ระดับน้อย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าจะได้รับความช่วยเหลือ อย่างดีจาก เพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ ระดับมาก จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ระดับปานกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ระดับมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ระดับน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าจะมีบรรยากาศ ในการทำงานที่ เป็นกันเอง ระดับมาก จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 ระดับปานกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ระดับมากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าจะเมื่อเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 ระดับปานกลาง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ระดับมากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูใน
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
ประชาธิปไตยในองค์กร

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1 โรงเรียนของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	36 (11.4)	169 (53.5)	93 (29.4)	15 (4.7)	3 (0.9)	3.70	0.770	มาก
2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	47 (14.9)	167 (52.8)	73 (23.1)	23 (7.3)	6 (1.9)	3.72	0.874	มาก
3 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	45 (14.2)	164 (51.9)	75 (23.7)	28 (8.9)	4 (1.3)	3.69	0.869	มาก
4 บุคคลในหน่วยงานของท่าน ต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	44 (13.9)	172 (54.4)	90 (28.5)	10 (3.2)	0 (0)	3.79	0.713	มาก
5 ในการประชุมทุกครั้งท่านพูดและแสดงออกได้เต็มที่ โดยมีต้องเกรงกลัวอิทธิพลใดๆ	54 (17.1)	159 (50.3)	89 (28.2)	13 (4.1)	1 (0.3)	3.80	0.779	มาก
รวมเฉลี่ย						3.74	0.667	มาก

(N=316)

ตารางที่ 4.13 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน ระดับมาก จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 ระดับปานกลาง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ระดับมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ระดับน้อย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความ เสนอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน ระดับมาก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 ระดับปานกลาง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ระดับมากที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ระดับน้อย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา รับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมากระดับมาก จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 ระดับปานกลาง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ระดับมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ระดับน้อย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า บุคคลในหน่วยงาน ต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ระดับมาก จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 ระดับปานกลาง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระดับมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ระดับน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า ในการประชุม ทุกครั้งทำนุพูดและแสดงออกได้เต็มที่ โดยมีต้องเกรงกลัวอิทธิพลใดๆ ระดับมาก จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ระดับปานกลาง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 ระดับมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ระดับน้อย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มาก			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1 ท่านมีเวลาพบปะ พูดคุยกับสมาชิกในครอบครัวทุกวัน	123 (38.9)	125 (39.6)	39 (12.3)	13 (4.1)	16 (5.1)	4.03	1.066	มาก
2 ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเอง	62 (19.6)	131 (41.5)	101 (32.0)	19 (6.0)	3 (0.9)	3.73	0.878	มาก
3 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว	70 (22.2)	152 (48.1)	78 (24.7)	9 (2.8)	7 (2.2)	3.85	0.873	มาก
4 ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุด ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	92 (29.1)	167 (52.8)	51 (16.1)	5 (1.6)	1 (0.3)	4.09	0.734	มาก
5 ท่านพอใจสภาพรอบตัว ทั้งที่ทำงานและที่บ้าน	69 (21.8)	161 (50.9)	79 (25.0)	7 (2.2)	0 (0)	3.92	0.744	มาก
รวมเฉลี่ย						3.92	0.644	มาก

ตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า มีเวลาพบปะ พูดคุย กับสมาชิกในครอบครัวทุกวัน ระดับมาก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ระดับมาก

ที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ระดับปานกลางจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ระดับน้อย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า มีเวลาพักผ่อนหรือดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเอง ระดับมาก จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ระดับปานกลางจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ระดับมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ระดับน้อยจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว ระดับมาก จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ระดับปานกลาง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ระดับมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า มีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุด ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ระดับมาก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 ระดับมากที่สุดจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ระดับปานกลางจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ระดับน้อยจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า พอใจสภาพรอบ ตัวทั้งที่ทำงานและที่บ้าน ระดับมาก จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 ระดับปานกลางจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระดับมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ระดับน้อยจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูใน
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ลักษณะ
งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(N=316)

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1 โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	91 (28.8)	168 (53.2)	52 (16.5)	5 (1.6)	0 (0)	4.09	0.713	มาก
2 โรงเรียน, ครู, นักเรียนของท่าน เคยได้รับคำชมเชยจากประชาชน หรือ สื่อมวลชนเมื่องานประสบความสำเร็จ	61 (19.3)	182 (57.6)	65 (20.6)	8 (2.5)	0 (0)	3.94	0.705	มาก
3 งานในหน้าที่ของท่านซึ่งต้องรับผิดชอบต่อสังคม คือการที่ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณภาพ	110 (34.8)	170 (53.8)	33 (10.4)	3 (0.9)	0 (0)	4.22	0.664	มาก
4 ท่านพึงพอใจที่ได้รับ ความความร่วมมือจาก ชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านต่างๆ อยู่เสมอ	67 (21.2)	171 (54.1)	68 (21.5)	9 (2.8)	1 (0.3)	3.92	0.753	มาก
5 ท่านยินดีและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม	147 (46.5)	150 (47.5)	19 (6.0)	0 (0)	0 (0)	4.41	0.602	มาก
รวมเฉลี่ย						4.12	0.530	มาก

ตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ระดับมาก จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 ระดับมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ระดับปานกลางจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ระดับน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 เฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า โรงเรียน, ครู, นักเรียน เคยได้รับคำชมเชยจากประชาชน หรือสื่อมวลชนเมื่องานประสบผลสำเร็จ ระดับมาก จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ระดับปานกลาง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 ระดับมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ระดับน้อย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า งานในหน้าที่ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อสังคม คือการที่ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณภาพ ระดับมาก จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 ระดับมากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ระดับปานกลาง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า ฟังพอใจที่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านต่างๆอยู่เสมอ ระดับมาก จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระดับปานกลาง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ระดับมากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่า ยินดีและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม ระดับมาก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ระดับมากที่สุด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ระดับปานกลาง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D	(N=316)
			ระดับ คุณภาพชีวิต การทำงาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.13	0.806	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.81	0.592	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล	3.73	0.626	มาก
4. ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงาน	3.95	0.567	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.88	0.624	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.74	0.667	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.92	0.644	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.12	0.530	มาก
รวมเฉลี่ย	3.78	0.473	มาก

จากตารางที่ 4.16 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.12 รองลงมาคือ ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.81 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.74 และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล 3.73 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.13 และมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 3.78 จัดอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1

H_0 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามเพศ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		df	T -test	Sig
		\bar{X}	S.D			
ชาย	84	3.78	0.873	314	-0.116	0.908
หญิง	232	3.79	0.867			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปรากฏว่า t มีค่าเท่ากับ -0.116 และ Sig มีค่าเท่ากับ 0.908 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0

ผลการวิจัย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่การทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2

H_0 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{X}	S.D
21 - 30 ปี	39	3.76	0.448
31 - 40 ปี	36	3.67	0.481
41 - 50 ปี	120	3.78	0.494
51 - 60 ปี	121	3.83	0.458
รวม	316	3.78	0.473

จากตารางที่ 4.18 ข้าราชการครูอำเภอปากช่องมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ ดังนี้ อายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.76 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.67 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.78 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.83 และมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.78

ตารางที่ 4.19 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.719	3	0.240	1.071	0.362
ภายในกลุ่ม	69.853	312	0.224		
รวม	70.572	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 1.071 และค่า Sig เท่ากับ 0.362 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0

ผลการวิจัยแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3

H_0 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษารายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{X}	S.D
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.96	0.534
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	280	3.76	0.476
สูงกว่าปริญญาตรี	28	3.94	0.395
รวม	316	3.78	0.473

จากตารางที่ 4.20 ข้าราชการครูอำเภอปากช่องมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้ ต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.96 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.76 สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.78 และมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.78

ตารางที่ 4.21 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.081	2	0.541	2.435	0.089
ภายในกลุ่ม	69.491	313	0.222		
รวม	70.572	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.435 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.089 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0

จากผลการวิจัยแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4

H_0 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามอายุราชการ รายละเอียดคั่งแสดงใน ตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม อายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{X}	S.D
1 - 20 ปี	62	3.78	0.436
21 - 40 ปี	63	3.63	0.547
41 - 60 ปี	191	3.84	0.448
รวม	316	3.78	0.473

จากตารางที่ 4.22 ข้าราชการครูอำเภอปากช่องมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุราชการ ดังนี้ อายุราชการ 1 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.78 อายุราชการ 21 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.63 อายุราชการ 41 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.84 และมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.78

ตารางที่ 4.23 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุราชการ

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.194	2	10.97	5.021*	0.007
ภายในกลุ่ม	68.378	313	0.218		
รวม	70.572	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามอายุราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 5.021 และค่า Sig เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน อย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากกลุ่มอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.24 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุราชการ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี
ของ เซฟเฟ่

อายุราชการ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
1 - 20 ปี	3.78	1	-	0.198	0.644
21 - 40 ปี	3.63	2	0.198	-	0.007*
41 - 60 ปี	3.84	3	0.644	0.007*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัด
นครราชสีมา ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ คือ

อายุราชการ 1-20 ปี กับ อายุราชการ 21-40 มีค่า Sig เท่ากับ 0.198 มีค่ามากกว่า 0.05
แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุราชการ 1-
20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างจากข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ที่มีอายุราชการ 21-40 ปี

อายุราชการ 1-20 ปี กับ อายุราชการ 41-60 มีค่า Sig เท่ากับ 0.644 มีค่ามากกว่า 0.05
แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุราชการ 1-
20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างจากข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ที่มีอายุราชการ 41-60 ปี

อายุราชการ 21-40 ปี กับ อายุราชการ 41-60 มีค่า Sig เท่ากับ 0.007 มีค่าน้อยกว่า 0.05
แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุราชการ 21-
40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มี
อายุราชการ 41-60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 5

H_0 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน
จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน
จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{X}	S.D
ต่ำกว่า 10,000 บาท	31	3.74	0.474
10,000 - 20,000 บาท	58	3.66	0.480
20,001 - 30,000 บาท	98	3.74	0.484
30,001 บาท ขึ้นไป	129	3.89	0.446
รวม	316	3.78	0.471

จากตารางที่ 4.25 ข้าราชการครูอำเภอปากช่องมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังนี้ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.74 รายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.66 รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.74 รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.89 และมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.78

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.524	3	0.841	3.857*	0.010
ภายในกลุ่ม	68.049	312	0.218		
รวม	70.572	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 3.857 และค่า Sig เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน อย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากกลุ่มอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.27 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เซฟเฟ่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่า 10,000 บาท	0.474	1	-	0.916	1.000	0.467
10,000 - 20,000 บาท	0.480	2	0.916	-	0.839	0.028*
20,001 - 30,000 บาท	0.484	3	1.000	0.839	-	0.116
30,001 บาท ขึ้นไป	0.446	4	0.467	0.028*	0.116	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ คือ

รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่า Sig เท่ากับ 0.916 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างจากข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท

รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่า Sig เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างจากข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ 0.467 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัด

นครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างจากข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป

รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่า Sig เท่ากับ 0.839 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างจากข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ 0.028 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ 0.116 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_0 นั่นคือ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างจากข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 6

H_0 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์

ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{X}	S.D
1 - 10 ชั่วโมง	10	3.82	0.558
11 - 20 ชั่วโมง	140	3.80	0.467
21 - 30 ชั่วโมง	166	3.77	0.476
รวม	316	3.78	0.473

จากตารางที่ 4.28 ข้าราชการครูอำเภอปากช่องมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ ดังนี้ ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ 1 - 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.82 ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ 11 - 20 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.80 ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ 21 - 30 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.77 และมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.78

ตารางที่ 4.29 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามชั่วโมงสอน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.121	2	0.060	0.268	0.765
ภายในกลุ่ม	70.452	313	0.225		
รวม	70.572	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 0.268 และค่า Sig เท่ากับ 0.765 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0

จากผลการวิจัยแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7

H_0 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีสังกัดขนาดโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีสังกัดขนาดโรงเรียนที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามสังกัดขนาดโรงเรียน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ขนาด โรงเรียนที่สังกัด

ขนาดโรงเรียนที่สังกัด	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{X}	S.D
ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	58	3.82	0.543
ขนาดกลาง (มีนักเรียน 121-300 คน)	76	3.78	0.456
ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป)	182	3.78	0.459
รวม	136	3.78	0.473

จากตารางที่ 4.30 ข้าราชการครูอำเภอปากช่องมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัด ดังนี้ ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน) มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.82 ขนาดกลาง (มีนักเรียน 121-300 คน) มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.78 ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป) มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตเท่ากับ 3.78 และมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.78

ตารางที่ 4.31 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัด

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.089	2	0.044	0.197	0.821
ภายในกลุ่ม	70.483	313	0.225		
รวม	70.572	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามสังกัดขนาดโรงเรียนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 0.197 และค่า Sig เท่ากับ 0.821 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0

จากผลการวิจัยแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสังกัดขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากความคิดเห็นแบบปลายเปิด นำเสนอ เป็นความถี่ และ ร้อยละ ในรูปแบบตาราง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน มีผู้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ 81 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	การพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเพียงพอ เนื่องจากใช้งบประมาณส่วนตัวในการเดินทางอบรมสัมมนาต่างๆรวมทั้งค่าตอบแทน ในการทำงานล่วงเวลา หรืองานพิเศษนอกเหนือหน้าที่การสอน เช่น การอยู่ เเวร ยาม การนำนักกีฬาไปแข่งขัน เป็นต้น	43	53.09
2	กำหนดการพิจารณาปรับเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้ง่ายขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูที่อายุราชการน้อยมีโอกาสได้เสนอผลงานเร็วขึ้น และปรับฐานเงินเดือนครูบรรจุใหม่ให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	25	30.86
3	ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้เพียงพอ งบประมาณสนับสนุน ค่าใช้จ่าย ค่า อาหาร และการตรวจสุขภาพประจำปีของครู	8	9.88
4	อยากให้ลดภาระงานพิเศษนอกเหนือจากการสอน เนื่องจากครูต้องทำงานหลายอย่างทำให้มีเวลาสอนไม่เต็มที่	5	6.17

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม วัตถุประสงค์อีกประการเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และขนาดโรงเรียนที่สังกัด

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 ตัวอย่างจาก การสุ่มในตารางของ ทาโรยามาเน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม (ภาคผนวก ง) จำนวน 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่สองเป็นการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ และส่วนที่สามเป็นข้อเสนอแนะ โดยจัดทำแบบสอบถามให้ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมามีจำนวน 316 คน เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้อภิปรายผลตามกระบวนการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีรายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป มีชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ 21 ชั่วโมงขึ้นไป และปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก
- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคลในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 4) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก
- 6) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 7) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก
- 8) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้มีตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ อายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ อายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสังกัดขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ สังกัดขนาดโรงเรียน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มี อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และสังกัดขนาดโรงเรียนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์จากข้อเสนอแนะของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ในด้านต่างๆ นั้นพอสรุปได้ดังนี้

1. การพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเพียงพอ เนื่องจากใช้งบประมาณส่วนตัว ในการเดินทางอบรมสัมมนาต่างๆรวมทั้งค่าตอบแทน ในการทำงานล่วงเวลา หรืองานพิเศษนอกเหนือ หน้าที่การสอน เช่น การอยู่ เเวร ยาม การนำนักกีฬาไปแข่งขัน เป็นต้น
2. ควรมีการพิจารณาปรับเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้ง่ายขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูที่ อายุราชการน้อยมีโอกาสได้เสนอผลงานเร็วขึ้น และปรับฐานเงินเดือนครูบรรจุใหม่ให้เหมาะกับภาวะ เศรษฐกิจในปัจจุบัน
3. ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้เพียงพอ งบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่าย ค่า อาหาร และการตรวจสุขภาพประจำปีของครู
4. ควรมีการลดภาระงานพิเศษเนื่องจากครูต้องรับภาระงานพิเศษนอกเหนือจากการ สอน ทำให้มีเวลาสอนไม่เต็มที่

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูในอำเภอปาก ช่อง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและ มั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิต ส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่เอื้อสุขลักษณะ ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของบุคคลตามลำดับ ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ผลการศึกษานี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สองข้อคือ ข้าราชการครูในอำเภอปาก ช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มี อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หกข้อคือ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และสังกัดขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีชีวิตการทำงานอย่างปกติสุขและรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับจากสังคม

เพศ ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เพศชายอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เพศชายและเพศหญิง ได้รับ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พอเพียงและยุติธรรม เท่าเทียมกัน ได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ปลอดภัย และมีสิ่งแวดล้อมที่คล้ายกัน การ ตลอดจนการส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพความสามารถอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรให้การยอมรับในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ การประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ของแต่ละคน ดังนั้นข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ทุกคนจึงมีโอกาสนในการทำงานที่เท่าเทียมกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าเป็นเพศชายหรือเป็นเพศหญิง กล่าวคือข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐาน H_0 ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา พุ่มพวง (2549) "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ก คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล" วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อายุ ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมจำแนกตามอายุอยู่ใน ระดับมาก โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 21-30 ปี อยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี อยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี อยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระหว่าง 51 – 60 ปี อยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า F มีค่าเท่ากับ 1.071 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.362 ซึ่งมากกว่า 0.05 กล่าวคือข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สุรคพิพิธ (2546) "ทัศนคติของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครสวรรค์"ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญา

ตรีหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.435 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.089 ซึ่งมากกว่า 0.05 กล่าวคือข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติณัฐ สมบัติศิริ (2546) "คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อายุราชการ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุราชการอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุราชการระหว่าง 1 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุระหว่าง 21 – 40 ปี ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 5.021 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุราชการระหว่าง 21-40 ปี แตกต่างกับ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุราชการระหว่าง 41-60 ปี ทั้งนี้ก็อาจได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการมากกว่าจะมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรรวมทั้ง สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายในองค์กร ได้เป็นอย่างดี มี และความมั่นคงในตำแหน่งงานในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานในระหว่าง 21 – 40 ปี อาจอยู่ในช่วงปรับตัวในองค์กรเพราะเป็นช่วงที่อาจต้องโยกย้ายไปยังโรงเรียนอื่นซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ รวมทั้งการจัดระบบงานให้กับตนเองที่ยังไม่เข้าที่ อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน H_0 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา นวลไทย (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8" ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราชและนิตยาพร สาร (2546) "คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 3.857 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ 10,000- 20,000 บาท แตกต่างกับ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน H_0 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผู้ที่มีรายได้มากกว่าจะสามารถนำไปใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันในเรื่องของการซื้ออาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้า และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ซึ่งรายได้เป็นองค์ประกอบที่จะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตน และในขณะที่เดียวกันรายได้ที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกัน นอกจากนี้แล้วยังใช้เป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและการยอมรับ เนื่องจากสะท้อนถึงคุณค่าของงานที่ตนทำ จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำจวง โล่เพชร (2550) "คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิทยาลัยเชียงใหม่ วิทยาลัยปริญา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.435 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.089 ซึ่งมากกว่า 0.05 กล่าวคือข้าราชการครูใน

อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ขนาดโรงเรียนที่สังกัด ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัดอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับกลาง ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 0.197 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.821 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่พอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับ อาทิเช่น สภาพการทำงานที่ถูกลดลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างค้ำถ่องและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะอยู่ในระดับมาก มีเพียงค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นได้ว่าข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความพอใจในคุณภาพชีวิตงานที่เป็นอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งคงต้องเพิ่มความเอาใจใส่ในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสวัสดิการอื่นๆด้วย

แต่โดยรวมแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ องค์กรประกอบต่างๆ ที่มีความพร้อมเอื้อให้ครูได้ทำงานอย่างมีความสุข โดยสภาพทั่วไปของอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นเมืองท่องเที่ยว ซึ่งในแต่

ละปี มีนักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ไปท่องเที่ยว พักผ่อนเป็นจำนวนมาก มีบ้านพัก ดาดอากาศและสนามกอล์ฟ ที่จัดไว้บริการนักท่องเที่ยวกระจายอยู่ทั่วไป ทำให้การคมนาคม สะดวกสบาย ทั้งถึง ประชาชนอยู่ดีกินดีเพราะผลผลิตการเกษตรสามารถจำหน่ายได้ทั้งภายในและ ส่งออกต่างประเทศ ฐานะทางเศรษฐกิจของคนในชุมชนดี

เจ้าของธุรกิจต่างๆรวมถึงนักท่องเที่ยวที่เห็นความสำคัญของการศึกษา ได้ให้การ สนับสนุน สถานศึกษาตามควร ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุง โรงเรียนดี

โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล ถึงแม้จะมีปัญหาในด้านระยะทาง และการคมนาคม แต่ก็มีองค์ประกอบด้านบรรยากาศ และทัศนียภาพรอบ โรงเรียนที่ให้ความสุขกายสุขใจ เป็น องค์ประกอบชดเชย

จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 หากมีการวิจัยต่อควรวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ในทุกฝ่ายได้แก่ โรงเรียนเอกชน หรือ โรงเรียน อาชีวะ เพื่อเปรียบ เทียบผลที่ได้และนำมาประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาต่อไปเพื่อที่จะได้ส่งผลที่ดีคือคุณภาพการศึกษา

3.2.2 ควรวิจัยศึกษาต่อยังหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นที่มีโครงสร้างองค์กรคล้ายกันกับ ข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อ เห็นถึงความแตกต่าง รวมทั้งอาจเกิดแนวคิดใหม่ ๆ อันจะนำกลับมาปรับปรุงเพื่อหาแนวทางในการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่อไป

3.2.3 ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่ง ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ต่อไป

3.2.4 ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาควรเพิ่มเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกด้วยเช่น ด้านการคมนาคม สภาพแวดล้อม และสังคมรอบบริเวณ โรงเรียนด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2542) *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับเป็นกฎหมาย*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว
- คณะกรรมการประสานงานการศึกษา อำเภอปากช่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา
เขต 4 (2552) “แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2552” เสนอสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- จารุวรรณ สุรตพิพิธ (2546) “ทัศนคติของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท
ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครสวรรค์” ปริญญา บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิตรภาพ จันทร์กุล (2545) “ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน:
ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท แอควานซ์ อิน โฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- จิตสุดา มงคลวัฒน์(2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด
จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เจษฎา ชรรมนันติพงศ์ (2544) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล
ชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง” ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548) *ปฏิสัมพันธ์ในองค์กร* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- เชาว์ โรจนแสง (2545) *แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์* นนทบุรี สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- เชื้อวชาญ อาศุวัฒน์กุล.(2530) “มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล” กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- รุดีษฐ์ สมบัติศิริ (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัด
ปทุมธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2543) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ใน *เอกสารการ
สอนชุดวิชาการจัดองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 11 หน้า 4 – 75 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- ดิน ปรัชญาพฤกษ์ (2546) *การบริหารการพัฒนา: ความหมายเพื่อหาแนวทางและปัญหา
พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือจุฬา
- ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท
บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธรรมชนก ประคองแก้ว (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย
จำกัด (มหาชน) ภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนากรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทระเกษม
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2540) *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- นพนิดา สุขจิระ ปรานี พัฒนกำจรกิจ และพิทยา พรหมสิทธิ์ (2542) “ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงาน
เกิดความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท
ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ บางซื่อ” พาณิชศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นฤมล มีเพียร (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบิน
ไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นาริรัตน์ ศรีอยสกุล (2544) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงาน จเร
ตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) รัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- นิตยา เมฆศรีพงษ์ (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง” วิทยานิพนธ์หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- นิตยาพร สาธร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญแสง ชีระภากร(2533) “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน” *อุตสาหกรรมศึกษา* 25,1 (มกราคม – มีนาคม 2533) : 5-12
- บุษยาณี จันทระเจริญสุข (2538) “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์การ:ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี” *ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- ปราโมทย์ ลักษณะประณีต (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะ กรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) “การศึกษาความมั่นคงในสาขาวิชาวิศวกรรมสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” *คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*
- ผจญ เฉลิมสาร (2540) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดระยอง” *ปริญญาโทบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- พรชัย อ اساเสนีย์ (2546) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกร บริษัท อินโฟร์เซอร์วิส. *ปริญญาโท กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- ภคินี โอพาริกชาติ (2547) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551) *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 1* พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- . *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2* พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- . *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 3* พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) “ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
 วิทยานิพนธ์ 2* หน่วยที่ 6 หน้า 1 – 51 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขา
 วิทยาการจัดการ
- รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับ
 ปฏิบัติการ: ศึกษากรณีบริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด” วิทยานิพนธ์
 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา
- รัตนา รongทองกุล (2543) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์
 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ถ่างวน โถ่เพชร (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของ มหาวิทยาลัย
 เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ถัดดาวลัย เพชรโรจน์, สุภมาส อังสุโชติ, อัจฉรา ชำนิประศาสตร์ (2550) *สถิติสำหรับ
 การวิจัย และเทคนิคการใช้ SPSS ฉบับปรับปรุง* กรุงเทพมหานคร มิสชั่นมีเดีย
- วไลพร เจริญพร (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ:
 กรณีบริษัท ไทยไวร์แอนด์เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญา
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- วันทนา พุ่มพวง (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ใน คณะแพทยศาสตร์
 โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล” ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วัฒนา สุนทรชัย (2552) *เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคความรู้เบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
 วิทยพัฒน์

- โครธา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทการบิน” ปรินญาณิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมใจ เขียวสด (2536) *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร* ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี
- สมเกียรติ ชีรธรรม ชาณูณรงค์ บุญรัตนสมัย และ ปาโมกษ์ ถิ่นธงชัย (2542) “การวิเคราะห์ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา ก.ล.ต.” ภาณิชนยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมยศ นาวิการ. (2533) *การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน” รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.)
- สร้อยญา นวลละออง (2544) “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์ปรินญาณมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เสถียร เหลืองอร่าม (2552) *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม” ปรินญาณรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทราวดี วิทยานิพนธ์ปรินญาณศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย
- สุทิน บุญแข็ง (2541) ““คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ” ภาณิพนธ์ปรินญาณพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อรรธรรม อุ๋นวิเศษ (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ปรินญาณครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- อนุชา นวลไทย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8”
 ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อภิขยา อ่วมเจริญ (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนน
 พระราม 6)” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
 สาธารณะ กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- อวยพร สุวรรณรัตน์ (2551) “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนลูกเสือต่อการบริหารกิจกรรม
 ลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่ การศึกษานครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
 บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- อุทัย นิปัจการสุนทร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด
 อุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
 พ.ศ. 2545 [ออนไลน์].
 เข้าถึงได้จาก : [http:// www.edu.go.th/](http://www.edu.go.th/) (2552)
- _____ . “คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” กฎกระทรวง พ.ศ.2546
 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http:// www.onec.go.th/](http://www.onec.go.th/) (2552)
- _____ . “เลขาธิการสภาการศึกษา” พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.[ออนไลน์].
 เข้าถึงได้จาก : [http:// www.onec.go.th/](http://www.onec.go.th/) (2552)
- _____ . “เลขาธิการสภาการศึกษา” พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http:// www.onec.go.th/](http://www.onec.go.th/) (2552)
- “สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2540-2544.
 กรุงเทพมหานคร เมื่อดทรา ย พรินติง
- _____ . คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2545-2549.
 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์การศาสนา

- _____ . *คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2550-2554*
 แหล่งที่มา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [ออนไลน์].
 เข้าถึงได้จาก :<http://www.idd.go.th/> [2552]
- Abraham H. Maslow. (1943) "A theory of Human Motivation". *Psychological Review*
 : 374-396.
- Abraham H. Maslow. (1987) *Motivation and Personlity*. Ded. New York. Harper & Row.
- Arnold, H.J and D.C. Feldman. (1986) *Organizational Behavior*, Singapore : McGrow – Hill.
- Cascio, W.F. (1989) *Managing Human Resources*. New York: McGrow – Hill .
- Campbell, A., Cpmverse, D.E. , and Rodgers, W. (1976). *The quality of American life: Perceptions. Educations. and satisfactions*. New York: Russell Sage.
- Cronbach, Lce J. (1984) *Essential of Psychological Testing*. 3rd.ed New York: Harper and Row.
- Davis, Louis E. (1977) "Enhancing Quality of Working Life : Developments in the United State". *International Labour Review* 16(July - August) :
- Efraty, D and Sirgy, M.J., (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employer behavioral responses. *Social Indicators Research*.
- EGAT. " Introduction to EGAT". [Online] Available : <http://WWW.egat.co.th./about egat.html>
 [Accessel July 7, 2002].
- Furnham, A., and Schaeffer, R. (1984). Person-environment fit, job satisfaction and mentalhealth. *Journal of Occupational Psychology*. 57.295-307
- Gilmer, B.V. (1967) *Industrial Psychology*. New York: Mc Graw-Hill book .
- Ghiselli, Edwin E, & Brown, Clarence W. (1955). *Personel and Industrial Psychology*. New York: McGrow – Hill Book .
- Hackman, J.R. and J.L. Suttle. (1977). " Improving Life At Work" *Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica, California : Goodyear Publishing and Suttle.
- Herzberg. Frederick, Mausner, Bernard, and Snyderman, Bavabara B. (1960). *The Motivation to work*. U.S.A New York.
- Huse, E and T. Cumming. (1985) *Oganization Development and Change*. New York: West Publishing.

- John M. T Vancevich. (2001) "Achieving Quality of Work Life" Human Resource Management. New Gersey: Prentic Hall.
- Kerce , Elyse W. and Kewley, Stephanie Booth. (1993) " Quality of Work Life Surveys in Organizations Methods and Benefits", in *Improving Organizational Survey: New Directions. Methods, and Applications*. SAGE Publication,
- Krejcie, Robert V. and Daryle W.Morgan (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Journal of Educational and Psychological Measurement*: 30 - 608.
- Lewin David. (1981). Collective Bargaining and the Quality of Work Life. *Organizational Dynamics* (Autumn 1981.) 37-53
- Morse,N.C. (1955) *Satisfactions in The White Collor Job*. University of Michigan Press.
- Nadler,D.A. and Lawler, E.E.III. (1983). "Quality of work life : Prespectives and directions." *Organizational Dynamics*, 11,20-30
- Schneider,B.S. (1976). *Staffing organizations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear.
- Susan E. Jakson. And Randall S. Schuler (2000) " Quality of Work Life" *Managing Human Resource A partnership Perspective*. 7th USA.
- Thomas G. Cumming and Christopher G. Workley (2001) *Productivity and Quality - of- Work-Life Background Organization Development & Change 7th* : South- Western College Publishing USA.
- Thomas L. Wheelen and David J. Hugger (2000) *Quality of work Life and Human Diversity. Strategic Management Business Policy 7th* : Prentice Hall New Jersey.
- Walton, Richard E. (1971) "Quality of Working Life: What is it?" *Sloar Management Review*: 11 – 15.
- Walton, Richard E. (1975) Criteria for Quality of Working life. In Louis E. Davis and Albert B. Cherns. (eds). *The Quality of Working Life*. New York : Free Pree,
- Westley, W.A.(1979) " Problems and solutions in the quality of working life". *Human Relation*. 2(July 1979) : 113-123

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือเข้าเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0522.17/บ 416

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๖ เมษายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะกรรมการประสานงานศึกษาอำเภอปากช่อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์ สุวรรณรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาดังกล่าวจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในแบบสอบถามของนักศึกษานี้มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา จีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประสานงานสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร 02-5033612

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ รศ. ดร. ไพฑูรย์ มีกุลศล
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท กศ.ม. การอุดมศึกษา และการฝึกหัดครู ปี 2515
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก Ph.D. สาขามานุษยวิทยา ปี 2527
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ อดีตรองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
2. ชื่อ นายสุวรรณ เกษมทะเล
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนปากช่อง อ.ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
 วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารภาครัฐ (M.P.A.)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
3. ชื่อ นางชวันรัตน์ แก้วสุรินทร์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดควชิราลงกรณวราราม อ.ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารภาครัฐ (M.P.A.)
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก Dr. of Public Administration จาก University of Northern Philippines
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นครูปฏิบัติการวิทยฐานะชำนาญการ
4. ชื่อ นายสุคนธ์ จิตมั่น
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเดิมแสงไขปากช่องวิทยา
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท กศ.ม.บริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
5. ชื่อ นายวิชาญ เงามาม
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล 2 บ้านหนองกะจะ (ชง-นิรมลอุปถัมภ์)
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม.บริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0522.17/บ ๕๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๑ เมษายน 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ มีกุศล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์ สุวรรณรัตน์ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัยธรรมศาสตร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา" ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้หนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182, 8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ สท 0522.17/ บ 331

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ศาลาเลาบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 เมษายน 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุวรรณ เกษมทะเล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์ สุวรรณรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับทัศนคติและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อังกุฎรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ น 836

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สำนักงานเขต อําเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

ที่/ เมษายน 2552

เรื่อง ขอร้องเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมียวิจัย

เรียน คุณชวันรัตน์ แก้วสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความรอบคอบเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อให้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อึ้งฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ป ๒๒๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สำนักงานเขต อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๑ เมษายน 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุคนธ์ จิตมั่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวิรัตน์ สุวรรณรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา" ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัชวรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182.8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศษ 0522.17/ป ๒๕๕๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕๕๒ เมษายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอยื่นบัญชีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณวิชาญ เงามาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายวีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา" ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมา พร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวให้นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัย ที่จัดทำนั้น มีความครบถ้วนเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความ คิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

ทราบดีว่า หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัครา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามการวิจัย**เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา****คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม**

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การตอบแบบสอบถาม

2.1 กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่
มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

2.2 กรุณาตอบคำถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อ
ส่วนรวมได้มากที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน
เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายวีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2552

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน () ช่องว่าง ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

1. () ชาย 2. () หญิง

1

2. อายุ.....ปี

1. () 21 – 30 ปี
 2. () 31 – 40 ปี
 3. () 41 – 50 ปี
 4. () 51 ปี ขึ้นไป

2

3. ระดับการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. () ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
 3. () สูงกว่าปริญญาตรี

3

4. อายุราชการ (ระยะเวลาที่รับราชการครู).....ปี

1. () 1 – 10 ปี
 2. () 11 – 20 ปี
 3. () 21 ปี ขึ้นไป

4

5. รายได้ต่อเดือน.....บาท (เงินเดือน, เงินวิทยฐานะ และ สวัสดิการอื่นๆ)

1. () ต่ำกว่า 10,000 บาท
 2. () 10,000 – 20,000 บาท
 3. () 20,001 – 30,000 บาท
 4. () 30,001 บาท ขึ้นไป

5

6. ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์

1. () 1 – 10 ชั่วโมง
 2. () 11 – 20 ชั่วโมง
 3. () 21 ชั่วโมง ขึ้นไป

6

7. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน

7

1. () ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
2. () ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คน)
3. () ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินประเด็นปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากความคิดเห็น ตามความเป็นจริง

โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

5. มากที่สุด
4. มาก
3. ปานกลาง
2. น้อย
1. น้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม							
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม						8
2	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว						9
3	ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่าน ได้รับในปัจจุบัน						10
4	การจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้กับครู มีความเหมาะสม						11
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน						12
2. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ							
6	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก						13
7	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน						14
8	ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่างๆที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย						15
9	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี						16
10	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน						17

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล							
11	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆเสมอ						18
12	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง						19
13	ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่อง ชมเชยเมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ดี						20
14	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิด ริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้เสมอ						21
15	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน						22
4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงาน							
16	โรงเรียนของท่านมีการจัดการเพื่อให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น						23
17	ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่าน ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ						24
18	ท่านมั่นใจ ว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง						25
19	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อ หรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						26
20	ท่านมีโอกาสศึกษา ดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงานให้ดีขึ้น						27
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน							
21	ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา						28
22	ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน						29
23	ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ						30
24	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการ ทำงานที่เป็นกันเอง						31
25	เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของ โรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน						32
6. ประชาธิปไตยในองค์กร							
26	โรงเรียนของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน						33

ข้อ ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเสมอภาคแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็น และการทำงาน						34
28	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก						35
29	บุคคลในหน่วยงานของท่าน ต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน						36
30	ในการประชุมทุกครั้งท่านพูดและแสดงออกได้เต็มที่ โดยมีข้อเกรงกลัวอิทธิพลใดๆ						37
7.ความสมดุลระหว่างงาน กับ ชีวิตส่วนตัว							
31	ท่านมีเวลา พบปะ พูดคุย กับสมาชิกในครอบครัวทุกวัน						38
32	ท่านมี เวลาพักผ่อนหรือดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเอง						39
33	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว						40
34	ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุด ที่มีอยู่ในปัจจุบัน						41
35	ท่านพอใจสภาพรอบตัวทั้งที่ทำงานและที่บ้าน						42
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม							
36	โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						43
37	โรงเรียน, ครู, นักเรียน ของท่าน เคยได้รับคำชมเชยจากประชาชน หรือสื่อมวลชนเมื่องานประสบผลสำเร็จ						44
38	งานในหน้าที่ของท่านซึ่งต้องรับผิดชอบต่อสังคม คือการที่ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณภาพ						45
39	ท่านได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านต่างๆอยู่เสมอ						46
40	ท่านยินดี และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม						47

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ

- 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....
.....
.....
- 2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ.....
.....
.....
- 3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล.....
.....
.....
- 4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงาน.....
.....
.....
- 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....
.....
.....
- 6. ประชาธิปไตยในองค์กร.....
.....
.....
- 7. ความสมดุลระหว่างงาน กับ ชีวิตส่วนตัว.....
.....
.....
- 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....
.....
.....
- 9. อื่นๆ (ถ้ามี).....
.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ตารางแสดงผลการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
		1	0	-1	
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	3	2	0	0.60
2	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	5	0	0	1.00
3	ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	4	1	0	0.80
4	การจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม	4	1	0	0.80
5	ท่านได้รับคำตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	4	1	0	0.80
6	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย และอากาศถ่ายเทสะดวก	5	0	0	1.00
7	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียง และกลิ่นรบกวน	5	0	0	1.00
8	ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่างๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย	4	1	0	0.80
9	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	4	1	0	0.80
10	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	5	0	0	1.00

ข้อที่	ข้อความ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
		1	0	-1	
11	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆเสมอ	5	0	0	1.00
12	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง	5	0	0	1.00
13	ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่อง ชมเชยเมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี	4	1	0	0.80
14	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิด ริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้เสมอ	5	0	0	1.00
15	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1.00
16	โรงเรียนของท่านมีการจัดการเพื่อให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	5	0	0	1.00
17	ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	5	0	0	1.00
18	ท่านมั่นใจ ว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง	4	1	0	0.80
19	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	5	0	0	1.00
20	ท่านมีโอกาสศึกษา ดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงานให้ดีขึ้น	5	0	0	1.00
21	ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	5	0	0	1.00

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
		1	0	-1	
22	ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	5	0	0	1.00
23	ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	5	0	0	1.00
24	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	3	2	0	0.60
25	เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	5	0	0	1.00
26	โรงเรียนของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	5	0	0	1.00
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็นและการทำงาน	5	0	0	1.00
28	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	5	0	0	1.00
29	บุคคลในหน่วยงานของท่าน ต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	4	1	0	0.80
30	ในการประชุมทุกครั้งท่านพูดและแสดงออกได้เต็มที่ โดยมีต้องเกรงกลัวอิทธิพลใดๆ	5	0	0	1.00
31	ท่านมีเวลา พบปะ พูดคุย กับสมาชิกในครอบครัวทุกวัน	4	1	0	0.80
32	ท่านมี เวลาพักผ่อนหรือดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเอง	5	0	0	1.00

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
		1	0	-1	
33	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาครบครัน	5	0	0	1.00
34	ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุด ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	5	0	0	1.00
35	ท่านพอใจสภาพรอบตัวทั้งที่ทำงานและที่บ้าน	4	1	0	0.80
36	โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	5	0	0	1.00
37	โรงเรียน, ครู, นักเรียน ของท่าน เคยได้รับคำชมเชยจากประชาชน หรือสื่อมวลชน เมื่องานประสบผลสำเร็จ	4	1	0	0.80
38	งานในหน้าที่ของท่านซึ่งต้องรับผิดชอบต่อสังคม คือการที่ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณภาพ	5	0	0	1.00
39	ท่านได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านต่างๆอยู่เสมอ	5	0	0	1.00
40	ท่านยินดี และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม	4	1	0	0.80

จากการแปรผลในตาราง ค่าความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) มีค่าอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไป สามารถวัดจุดประสงค์ในข้อนั้นจริง และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ภาคผนวก ฉ

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases	
1.	VAR00001	2.8000	.9613	30.0	
2.	VAR00002	2.8000	.7144	30.0	
3.	VAR00003	3.0000	.8305	30.0	
4.	VAR00004	3.3000	.5960	30.0	
5.	VAR00005	3.2000	.7611	30.0	
N of Cases =		30.0			
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
Variance	3.0200	2.8000	3.3000	.5000	1.1786
.0520					
Inter-item	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
Correlations	.3124	-.0697	.6427	.7124	-9.2246
Variance	.0550				
Reliability Coefficients		5 items			
Alpha =	.7084	Standardized item alpha =		.6944	
		Mean	Std Dev	Cases	
6.	VAR00006	3.7333	.7849	30.0	
7.	VAR00007	3.8333	.6989	30.0	
8.	VAR00008	3.5667	.8584	30.0	
9.	VAR00009	3.7000	.6513	30.0	
10.	VAR00010	4.1333	.6814	30.0	
N of Cases =		30.0			
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
Variance	3.7933	3.5667	4.1333	.5667	1.1589
.0452					
Inter-item	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
Correlations	.4592	.1332	.5738	.4406	4.3067
Variance	.0171				
Reliability Coefficients		5 items			
Alpha =	.8062	Standardized item alpha =		.8094	

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases	
11.	VAR00011	3.7333	.5833	30.0	
12.	VAR00012	3.9667	.7184	30.0	
13.	VAR00013	3.7333	.6915	30.0	
14.	VAR00014	3.7333	.6915	30.0	
15.	VAR00015	3.9333	.6397	30.0	
N of Cases =		30.0			
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
Variance	3.8200	3.7333	3.9667	.2333	1.0625
.0142					
Inter-item	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
Correlations	.4624	.1143	.6756	.5613	5.9092
Variance	.0269				
Reliability Coefficients		5 items			
Alpha =	.8139	Standardized item alpha =		.8114	
		Mean	Std Dev	Cases	
16.	VAR00016	4.1333	.6288	30.0	
17.	VAR00017	3.9333	.5208	30.0	
18.	VAR00018	4.3333	.6609	30.0	
19.	VAR00019	3.5333	.7761	30.0	
20.	VAR00020	3.7000	.5350	30.0	
N of Cases =		30.0			
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
Variance	3.9267	3.5333	4.3333	.8000	1.2264
.1036					
Inter-item	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
Correlations	.4051	.2255	.6478	.4223	2.8727
Variance	.0211				
Reliability Coefficients		5 items			
Alpha =	.7587	Standardized item alpha =		.7730	

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

		Mean	Std Dev	Cases	
21.	VAR00021	4.0000	.7428	30.0	
22.	VAR00022	3.9333	.7397	30.0	
23.	VAR00023	3.8000	.6644	30.0	
24.	VAR00024	3.9667	.7649	30.0	
25.	VAR00025	3.7667	.6261	30.0	
N of Cases =		30.0			
Item Means Variance	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
.0108	3.8933	3.7667	4.0000	.2333	1.0619
Inter-item Correlations Variance	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
.0252	.6833	.4393	.8788	.4395	2.0003
Reliability Coefficients	5 items				
Alpha =	.9114	Standardized item alpha =		.9152	

		Mean	Std Dev	Cases	
26.	VAR00026	3.9333	.7397	30.0	
27.	VAR00027	3.7667	.8584	30.0	
28.	VAR00028	3.6667	.9942	30.0	
29.	VAR00029	3.6333	.7649	30.0	
30.	VAR00030	3.8667	.9732	30.0	
N of Cases =		30.0			
Item Means Variance	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
.0163	3.7733	3.6333	3.9333	.3000	1.0826
Inter-item Correlations Variance	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min
.0148	.7033	.4845	.8696	.3851	1.7948
Reliability Coefficients	5 items				
Alpha =	.9212	Standardized item alpha =		.9222	

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases		
31.	VAR00031	4.0667	.7849	30.0		
32.	VAR00032	3.8333	.7466	30.0		
33.	VAR00033	3.9667	.8087	30.0		
34.	VAR00034	4.1333	.7761	30.0		
35.	VAR00035	3.9000	.7589	30.0		
N of Cases =		30.0				
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	
Variance	3.9800	3.8333	4.1333	.3000	1.0783	
	.0148					
Inter-item	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	
Correlations	.3926	.0116	.6390	.6275	55.1913	
Variance	.0395					
Reliability Coefficients	5 items					
Alpha =	.7607	Standardized item alpha =		.7637		
		Mean	Std Dev	Cases		
36.	VAR00036	4.0667	.5208	30.0		
37.	VAR00037	4.1667	.5307	30.0		
38.	VAR00038	4.2667	.5208	30.0		
39.	VAR00039	4.1667	.5307	30.0		
40.	VAR00040	4.3333	.4795	30.0		
N of Cases =		30.0				
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	
Variance	4.2000	4.0667	4.3333	.2667	1.0656	
	.0106					
Inter-item	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	
Correlations	.3329	.0832	.4603	.3771	5.5340	
Variance	.0205					
Reliability Coefficients	5 items					
Alpha =	.7120	Standardized item alpha =		.7139		

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้อคำถามที่	Alpha
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	1-5	.7084
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	6-10	.8062
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคล	11-15	.8139
4. ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงาน	16-20	.7587
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	21-25	.9114
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	26-30	.9212
7. ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	31-35	.7607
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	36-40	.7120
รวมทั้งฉบับ		.9237

ภาคผนวก ข
มาตรฐานค่าที่ใช้ในงานวิจัย

มาตรฐานค่าที่ใช้ในงานวิจัย

การหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทราบการกระจายของข้อมูลเบื้องต้น ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษากำหนดคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้มาตรประเมินค่าแบบตัวเลขแบ่งเป็น 5 ระดับโดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

การแปลผล กำหนดการแปลผล ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายวีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	8 กันยายน 2519
สถานที่เกิด	อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต(วิศวกรรมไฟฟ้า) มหาวิทยาลัยศรีปทุม พ.ศ. 2543
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไชลาร์ตรอน จำกัด(มหาชน) อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	ผู้จัดการส่วนสนับสนุนทางเทคนิค