



คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
Quality of Working Life of Officers in Songkhla Primary Educational
Service Area Office 3

อัจฉรา ช่วยนุกูล
ACHARA CHUAYNUKUL

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2554

ชื่อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้เขียน นางอัจฉรา ช่วยนุกูล
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2553

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฑามณี ตรีภูมิตูตา)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฑามณี ตรีภูมิตูตา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพจน์ โกวิทยา)

.....กรรมการ
(ดร. ชาลี ไตรจันทร์)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย กาญจนสุวรรณ)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 คือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิต
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

Minor Thesis Title Quality of Working Life of Officers in Songkhla Primary
 Educational Service Area Office 3

Author Mrs. Achara Chuaynukul

Major Program Public Administration

Academic Year 2010

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the level of the quality of working life of officers in Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, to compare quality of working life focusing on personal factors, and to study the approaches for development the quality of working life of officer in Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The population were 72 of officers in Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 in 2010 fiscal year. The research instrument was a checklist and rating scale questionnaire. Collected data were analyzed by computer to find mean, standard deviation, frequency, percentage and analysis of variance

The finding were:

1. Quality of working life of officers in Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 is moderate level. Each aspect consider at a good level in social interaction, living balance, social integration and at a moderate level in job advance and security, ability development, organizational democracy, incentive and working environment.

2. On comparison with personal factors salary and position, their quality of working live was significantly different at a level of .05, but sex, age, status, education, experience and group was not significantly different at a level of .05.

3. The development of quality of working live of officers in Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 is organizational democracy development.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฑามณี ตระกูลมุกดา ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพจน์ โกวิทยา และ ดร. ชาลี ไตรจันทร์ กรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยรู้สึกเป็นพระคุณยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและข้อมูลต่าง ๆ อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 16 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้แบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการจะศึกษาหาข้อมูล ในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ และคุณค่าอันพึงมีของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นเครื่องบอกคุณบิดา มารดา คุณครู-อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่สนับสนุนส่งเสริม และเป็นกำลังใจตลอดมา

อัจฉรา ชัยนุกูล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญ	(7)
รายการตาราง	(9)
รายการภาพประกอบ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์	3
สมมติฐาน	3
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	13
2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	13
2.2 ทฤษฎีฮีอาร์จี	14
2.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์	15
2.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์	17
2.5 ทฤษฎีสองปัจจัย	18
2.6 ทฤษฎีความคาดหวัง	18
2.7 ทฤษฎีความเสมอภาค	18
3. บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3	19
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากร	31
แบบแผนการวิจัย	31
เครื่องมือในการวิจัย	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการวิจัย	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	72
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	79
แบบสอบถาม	81
ประวัติผู้เขียน	87

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนคำร้อยละข้อปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
2	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	40
3	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	41
4	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	42
5	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	43
6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	44
7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านบูรณาการทางสังคม	45
8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	46

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	47
10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	48
11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ	49
12	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ	50
13	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	52
14	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	53
15	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	56
16	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	58

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	59
18	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน	62
19	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน	65
20	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามกลุ่ม	68
21	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามกลุ่มงานเป็นรายคู่	70
22	จำนวนและค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	71
23	ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามรายด้าน	71

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	30

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการปกครอง ด้านการจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยี ทำให้ทุกสังคมในโลกได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และจำเป็นต้องหาแนวทางและรูปแบบในการปรับตัวเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งให้สามารถรองรับและใช้ประโยชน์จากผลของการเปลี่ยนแปลงให้ได้มากที่สุด ประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในด้านต่าง ๆ ให้สูงขึ้น เช่น ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพภาครัฐ ประสิทธิภาพภาคธุรกิจ และโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบกับโลกสมัยใหม่กำลังกลายเป็นโลกที่ยึดมั่นในค่านิยมประชาธิปไตย และการเคารพในสิทธิมนุษยชนเป็นแรงผลักดันที่สำคัญ ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองเพื่อประโยชน์สุขของสังคมโดยรวมมากยิ่งขึ้น

ความเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและรวดเร็วที่กล่าวมานี้ มีผลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย จำเป็นที่จะต้องทบทวนและปรับปรุงกลไกการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความคิดริเริ่ม มีความทันสมัยสอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ เพื่อให้ระบบราชการมีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเสริมสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ สร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและสังคม ให้เกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้ โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ รวมทั้งสร้างเสริมให้เกิดความมั่นใจและความเชื่อมั่นศรัทธาในการปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างยั่งยืนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ม.ป.ป.) โดยการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการของไทย เพื่อให้ภาคราชการมีสมรรถนะสูง สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยในช่วงระยะปี พ.ศ. 2551-2555 สามารถแยกออกได้เป็น 4 ประเด็นดังนี้

1. ยกระดับการให้บริการและการทำงาน เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
2. ปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
3. มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ
4. สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่อประชาชนและต่อสังคมโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ม.ป.ป.)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด โดยถือว่าเป็นหัวใจต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ คนเป็นผู้ออกแบบ ประดิษฐ์ คิดค้น ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ควบคุมทรัพยากรเงิน และคนยังเป็นผู้บริหารจัดการคนในองค์กร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2550) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กร และลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร (วิชัย โสสุวรรณจินดา 2549) จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักและเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงาน ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงนโยบายจากรัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ก่อให้เกิดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรภาครัฐหลายประการ ได้แก่ การที่บุคลากรไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้เข้ากับการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา การจัดให้บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีจึงไม่เพียงแต่มีผลดีต่อตัวบุคลากรเท่านั้น แต่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการให้บริการ การตอบสนองความต้องการของประชาชน และสมรรถนะขององค์กรอีกด้วย

ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่มีสำนักงานอยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งประกอบด้วยห้องที่ อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา และอำเภอสะเดา โดยเห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การที่มีภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและต่อเนื่องในการปรับโครงสร้าง ปรับอัตรากำลังคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ และการปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น และต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เหตุการณ์ความไม่สงบ ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารได้นำไป เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

สมมติฐาน

1. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
3. เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ให้ดีขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาเฉพาะประชากร ที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม
3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาคือ ตั้งแต่เดือนมกราคม 2554 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2554

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และกลุ่มงาน

กลุ่มงาน หมายถึง กลุ่มงานตามการจัดโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม 1 หน่วย คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม เพียงพอกับการครองชีพในปัจจุบัน ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ในหน่วยงานอื่น

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีโอกาสที่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีแหล่งข้อมูลข่าวสารเพื่อสามารถค้นคว้าข้อมูลได้อย่างสะดวก

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบที่มากขึ้นเสมอ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับทราบปัญหาและความก้าวหน้าของหน่วยงาน และมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมแก้ปัญหา การสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายการปฏิบัติงาน มีความเคารพในสิทธิหน้าที่ส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะของเสียงส่วนใหญ่ และมีการวางแนวทางในการวัดผล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล ด้วยการกำหนดเวลาในการทำงาน และงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน และการดำเนินชีวิตครอบครัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภูมิใจในองค์การ และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย การปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในด้านการประหยัดพลังงาน และอื่น ๆ

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
(Maslow's Hierachy of Needs)
 - 2.2 ทฤษฎีฮีอาร์จี้
 - 2.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์
 - 2.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด
(McClelland's Need Achievement Theory)
 - 2.5 ทฤษฎีสองปัจจัย
 - 2.6 ทฤษฎีความคาดหวัง
 - 2.7 ทฤษฎีความเสมอภาค
3. บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

วอลตัน (Richard E. Walton 1974 อ้างถึงใน เศษฐา ไชยเดช 2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการ และความปรารถนาต่าง ๆ ของมนุษย์ (human needs and aspirations)

เกสท์ (Robert H. Guest 1979 อ้างถึงใน อนันต์ แก้วกำเนิด 2543) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหมายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

สโครแวน (Daniel J. Skrovan 1983 อ้างถึงใน อภิชา อ่วมเจริญ 2548) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse Edgar F. and Cummings Thomas G. 1985 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์ 2550) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือ

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือ การปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ (Development of Human Capacities) คือ ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในอาชีพการทำงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) คือ ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และเอื้ออาทร

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) คือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ในบรรยากาศองค์กรที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) คือ ความสมดุลของชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานและเวลาที่ว่างเว้นจากการทำงาน

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

ติน ปรัชญพฤทธ์ (ติน ปรัชญพฤทธ์ 2530 อ้างถึงใน อรุณี สุมโนมหาอุดม 2542) ได้สรุปความหมายในวงแคบของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าหมายถึง การปรับปรุงในองค์กร และลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรมีเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย รวมถึงความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึงการประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

เทียมใจ ทองแก้ว (2547) ได้ศึกษาและให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตของมนุษย์โดยภาพรวม เพราะมนุษย์ประกอบด้วย ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และในขณะเดียวกันมนุษย์มีความสำคัญต่อการเมือง เศรษฐกิจ ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมองมนุษย์ในทุกแง่มุม หรือทุกด้าน เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตที่มีสภาพความเป็นอยู่ดี (Well-Being) ในทุกด้าน เพียงแต่จะดีได้มากน้อยเพียงใด ระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงพิจารณาชีวิตความเป็นอยู่ในเวลานั้น ๆ คุณภาพชีวิตมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น วัย เพศ การศึกษาในวิชาสาขาต่าง ๆ และภูมิหลังของบุคคล

สายสุตา ขวัญจิตร (2551) ได้ศึกษาและให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีจุดเน้นที่คน งาน และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานจะแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละคน เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

อภิชา อ่วมเจริญ (2548) ได้ศึกษาและให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งองค์ประกอบในแต่ละด้านจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ได้นำเสนอความคิดที่ดีที่สุดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือที่เรียกว่า Walton's ideal QWL structure ไว้ 8 ประการ ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2550)

1. การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ มีรายได้จากการทำงานเต็มเวลา เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางสังคม และพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนสามารถเปรียบเทียบและสอดคล้องกับงานอื่น
2. สภาพการทำงานปลอดภัยและมีสุขภาพ (Safety and healthy working conditions) คือ สภาพการทำงานมีความปลอดภัยต่อร่างกาย ชั่วโมงทำงาน เป็นไปตามเหตุผลและหลักเกณฑ์
3. มีโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถได้โดยตรงและทันที (Immediate opportunity use and develop human capabilities) คือ งานที่สามารถใช้ทักษะได้อย่างกว้างขวาง ให้อำนาจและควบคุมตนเอง มีข้อมูลเพียงพอและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
4. มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าและมั่นคงอย่างต่อเนื่องในอนาคต (Future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ทำสนับสนุน

ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าโดยการใช้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะและความรู้ใหม่ ๆ และที่ก้าวหน้า

5. บูรณาการทางสังคมของงานในองค์การ (Social integration in the work organization) คือ ปราศจากอคติ สมาชิกมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเปิดเผย และมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน และมีช่องทางที่จะขึ้นสู่ฐานะตำแหน่งที่สูงขึ้น
6. สร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน (Constitutionalism in the work organization) คือ สมาชิกมีสิทธิส่วนบุคคล สามารถพูดและแสดงออกได้อย่างไม่ต้องเกรงกลัวต่อการแก้แค้น กลั่นแกล้ง จากผู้บริหาร มีการปฏิบัติต่อสมาชิกที่เท่าเทียมกัน และมีกระบวนการร้องทุกข์กล่าวโทษ
7. งานและชีวิตความเป็นอยู่ (Work and total life space) คือ หน่วยงานยินยอมให้สมาชิกมีบทบาทในชีวิตด้านอื่น ๆ มีหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการท่องเที่ยวเดินทาง ตลอดจนการพักผ่อนหย่อนใจ
8. สังคมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตในการทำงาน (The social relevance of work life) คือ พนักงานยอมรับในความรับผิดชอบทางสังคมขององค์การ ได้แก่ การยอมรับผลผลิต การกำจัดของเสีย การปฏิบัติในการจ้างงาน การมีส่วนร่วมในทางการเมือง และทัศนคติเกี่ยวกับกฎระเบียบ และกฎหมาย

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985 อ้างถึงใน กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา และคณะ 2552) ได้แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

เชี่ยวชาญ อาศวีวัฒนกุล (เชี่ยวชาญ อาศวีวัฒนกุล 2530 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์ 2545) ได้เสนอว่าวิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การนั้น ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ (Modifying the Organizational Climate) การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) และกลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality Circles)

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การที่สังกัด ซึ่งมีความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. การออกแบบงานใหม่ วิธีการออกแบบงานใหม่ เป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานได้แก่
 - การทำให้งานมีความหมายมากขึ้น (Job Enrichment) หมายถึง เป็นการสร้างตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในงาน และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

- การทำงานให้งานขยายกว้างขวางมากขึ้น (Job Enlargement)
 - การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน (Four Day Work Week) แต่วันหนึ่งต้องทำงาน 10 ชั่วโมง
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง
 4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ คือ การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของบุคคลขึ้น โดยมาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ข้อ ได้แก่ (ฉันทะพนันท์ เขจรนันท์ 2551)

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือที่เรียกว่าลดแรงขับต่อพฤติกรรมลง

3. ความต้องการของมนุษย์นั้น จะเรียงลำดับกันตามความสำคัญจากความต้องการระดับต่ำ ไปสู่ความต้องการระดับสูง

มาสโลว์ แบ่งลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับต่อไปนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับ เพื่อดำรงชีวิตอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า เป็นต้น ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากรายได้ปกติที่เขาได้รับจากการทำงาน

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safery/Security Needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคง แน่นอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจ และด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์

พยายามสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ โดยสมาชิกขององค์การจะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้ และการใช้จ่ายของครอบครัวของเขา

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนอง และได้หลักประกันว่าเขาสามารถจะดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย เขาก็จะเข้าเป็นสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการยอมรับและการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากภายในองค์การ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์การจะต้องจัดตำแหน่งในสำนักงานหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Needs of Self Actualization) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ เพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพหรือตระหนักถึงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อาจจะกล่าวได้ว่า “ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ ถือเป็นความปรารถนาที่บุคคลอยากจะเป็นอย่างอื่นนอกจากที่เป็นอยู่ เพื่อให้บรรลุถึงความพอใจและเข้าใจตนเอง” ซึ่งจะเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและสูงสุดของบุคคล

2.2 ทฤษฎีอีอาร์จี

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยสรุปว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (ณัฐพันธ์ เชรนนท์ 2551)

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการที่จะดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ และ ที่อยู่อาศัย ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต้น ในลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น ความรัก และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งจะเปรียบเทียบได้กับความต้องการการยอมรับและความต้องการทางสังคม

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

ถึงแม้ทฤษฎีฮิวริสติกส์ จะมีพื้นฐานและความคล้ายถึงกับทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ก็มี ความแตกต่างที่สำคัญ คือ แอลเดอร์เฟอร์ มีความเห็นว่า บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งกลุ่มในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการ โดยหลักการความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction–progression Principle) และหลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration–regression Principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความ ต้องการอื่นแทน ทฤษฎีฮิวริสติกส์ ได้รับการยอมรับว่า มีความเป็นจริงในการอธิบายความต้องการของมนุษย์ได้มากกว่าทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

2.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

จากการศึกษาของ เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) เขาพบว่า การทำความเข้าใจมนุษย์ต้องมองโดยรวม (Holistic View) เนื่องจากพฤติกรรมเป็นผลมาจากขบวนการทางร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม เขาได้จำแนกบุคคลออกตามความต้องการ ซึ่งเชื่อว่าความต้องการเหล่านั้นโดยทั่วไปแล้วเป็นผลมาจากสิ่งเร้าภายใน การเรียนรู้ และสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ระยะเวลาเมอร์เรย์ได้กำหนดความต้องการของคนไว้ 15 ประการ โดยแยกออกเป็นหลักใหญ่ 2 หลัก คือ (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2550)

1. Primary Needs หมายถึง ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย และความต้องการอื่น ๆ เกี่ยวกับร่างกาย

2. Secondary Needs หมายถึง ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ศักดิ์ศรี ความสัมพันธ์ผล ความรัก ความนับถือ การก้าวร้าว การเป็นตัวของตัวเอง การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และอื่น ๆ

ความต้องการเหล่านี้เมอร์เรย์ ได้ทำการวิจัยและสังเกตจากประสบการณ์ในคลินิก และจากการสังเกตคน ในระยะหลังเขาได้เพิ่มความต้องการขึ้นอีกซึ่งรวบรวมได้ความต้องการ 20 ประการ ดังต่อไปนี้

1. Need for Abasement คือ ความต้องการที่จะยอมตาย ยอมแพ้ ยอมรับ ความเจ็บปวด ยอมรับการทำโทษ ยอมรับวิกฤตการณ์ และการลงโทษ
2. Need for Achievement คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล สามารถทำงานที่ยาก ๆ ได้สำเร็จ ต้องการเอาชนะอุปสรรค ต้องการแข่งขันกับตนเองและผู้อื่น
3. Need for Affiliation คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความรักจากเพื่อนฝูง หรือคนทั่วไป
4. Need for Aggression คือ ความต้องการก้าวร้าว การเอาชนะ แก่งัด การต่อสู้อย่างรุนแรง

5. Need for Autonomy คือ ความต้องการเป็นอิสระ การเป็นตัวของตัวเอง ไม่ถูกต้องถูกบังคับหรือถูกสั่งให้ทำ
6. Need for Counteraction คือ ความต้องการตอบโต้ หรือปฏิเสธที่จะต้องรับความพ่ายแพ้ ฟันฝ่าอุปสรรค ต้องการเอาชนะความอ่อนแอ ความกลัว ทำงานยากเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตน
7. Need for Defendance คือ ความต้องการปกป้องตนเองจากการโจมตี การตำหนิ การวิจารณ์ ปิดบังความบกพร่อง หรือความล้มเหลวของตนเอง ต้องการเห็นแต่ข้อดีของตนเอง
8. Need for Deference คือ ความต้องการการยกย่องสรรเสริญ ให้เกียรติและสนับสนุนผู้ที่เหนือกว่า ทำตามผู้ที่ตนนับถือเป็นแบบอย่าง ทำตามประเพณีนิยม
9. Need for Dominance คือ ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น หรือการสั่งให้ผู้อื่นทำตาม ต้องการควบคุมสถานการณ์ครอบงำ สภาพแวดล้อมและผู้อื่น
10. Need for Exhibition คือ ความต้องการแสดงออกให้ปรากฏให้เห็น ได้ยิน ต้องการสร้างความประทับใจ เรียกร้องความสนใจ
11. Need for Harmavoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยง ความเจ็บปวด การบาดเจ็บทางร่างกาย ความเจ็บปวดและความตาย
12. Need for Infavoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ความอาย การถูกเย้ยหยัน หลบหนีสถานการณ์ที่อึดอัดหรือน่าอาย ไม่กล้าทำเพราะกลัวความล้มเหลว
13. Need for Nurturance คือ ความต้องการให้ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือผู้ที่มีความทุกข์ ผู้ที่ประสบเคราะห์กรรมให้มีความสุข
14. Need for Order คือ ความต้องการจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบ สะอาด เรียบร้อย ประณีตอยู่ในสมดุลง ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความประณีตเรียบร้อย สวยงามน่าดู
15. Need for Play คือ ความต้องการสนุกสนานอย่างไม่มีเป้าหมาย ชอบเล่น ชอบหัวเราะ ชอบรื่นเริง ผ่อนคลายความเครียด ไปงานสร้างสรรค์
16. Need for Rejection คือ ความต้องการแยกตนเองออกจากสิ่งที่ตนไม่ชอบ ไม่ปรารถนา ไม่สนใจบุคคลหรือเรื่องราว ที่เห็นว่าต่ำต้อย
17. Need for Sentience คือ ความต้องการมีประสบการณ์ และประทับใจในสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่น่ายินดี แสวงหาสิ่งที่ตนเองชื่นชอบเปลือดเพลิน ชอบกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ทำให้สดชื่นประทับใจ
18. Need for Sex คือ ความต้องการแสดงออกและประทับใจในสัมผัสทั้ง 5 กับเพศตรงข้าม หาความบันเทิงจากประสบการณ์ทางเพศ

19. Need for Succorance คือ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือ ค้ำครอง สนับสนุนและคำแนะนำจากผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นช่วยเหลือให้ตนเอง บรรลุเป้าหมาย ต้องการให้ผู้อื่นเห็นอกเห็นใจตนเอง อยากให้คนอื่นสนใจ รับฟัง
20. Need for Understanding คือ ความต้องการความเข้าใจ ชักถามเพื่อแสวงหา ความเข้าใจ สนใจทฤษฎี ความรู้ หลักวิชาการ ต้องการวิเคราะห์ วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและแสวงหาแนวคิด และความรู้ใหม่

2.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์

(McClelland's Need Achievement Theory)

เดวิด ซี. แมคคลีแลนด์ (David C. McClelland) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการ โดยได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ 2551)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการ ความสำเร็จตามเป้าหมายหรืองานที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จ มักจะมีลักษณะ ดังนี้

- เป็นคนที่มีความรับผิดชอบเฉพาะตัว
- เป็นคนที่ทำให้เป้าหมายมีความยุ่งยากน้อยลง
- เป็นคนที่ต้องการข้อมูลป้อนกลับโดยทันที
- เป็นคนที่ปฏิบัติงานมานาน

2. ความต้องการผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความผูกพัน กับคนอื่น และเป็นที่ยอมรับของคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันมากมักปฏิบัติงาน ด้วยการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นมาก และมีโอกาสได้รู้จักเพื่อนใหม่ด้วย

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอิทธิพลเหนือกลุ่ม และควบคุมคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจมากมักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งมี ข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างดี และสามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตาม

2.5 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederic Herzberg) และคณะ ได้ศึกษาความพึงพอใจ ในการทำงาน และการเพิ่มผลผลิต สรุปเป็นสองปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2550)

ปัจจัยไฮยีน (Hygiene Factors)

ปัจจัยไฮยีน หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับ ความรู้สึกทางลบประกอบด้วย เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน นโยบาย และการ

บริหารจัดการขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง และการบังคับบัญชา ปัจจัยไฮยีนเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน (Environment) และเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานเหมือนกับปัจจัยสุขอนามัยของร่างกายที่เป็นเพียงการป้องกัน แต่ไม่ได้ทำให้เจริญเติบโต หรือแข็งแรง เฮอรัชเบอร์กเชื่อว่าปัจจัยไฮยีน มีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยไฮยีนไม่ได้ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นการป้องกันผลผลิตลดลง

ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวก ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ การยอมรับ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะเติบโต ความสำเร็จ และตัวงานเอง เฮอรัชเบอร์กเชื่อว่าปัจจัยจูงใจเป็นตัวที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน (Work Itself) เป็นสิ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น สรุปก็คือปัจจัยจูงใจทำให้ศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2.6 ทฤษฎีความคาดหวัง

วิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ให้ความสำคัญต่อการที่บุคคลรับรู้ในสถานการณ์ หรือคาดหวังว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นหากเขาประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง การคาดการณ์ของความเป็นไปได้ของผลได้นี้เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องการออกมา ตามแนวคิดของวรูม การจูงใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ความชอบ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) และความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) (อุทัย เลหาวิเชียร และคณะ 2550)

1. ความชอบ หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลได้ หรือหมายถึง การที่บุคคลตีค่าของรางวัลหรือผลได้ว่าพอใจหรือไม่พอใจ ความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้รับ แต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล จึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล ปัจจัยที่กล่าวถึงนี้ ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ลักษณะงาน เป็นต้น และความชอบที่แตกต่างกันนี้ ยังแตกต่างกันออกไปตามระยะเวลาด้วย

2. ความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่าหากมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ในการทำงาน กับผลงานที่เกิดขึ้น หรือเป็นความเชื่อว่า ความพยายามนั้น ๆ จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

3. ความเป็นเครื่องมือ หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ ความเป็นเครื่องมือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน เช่นเดียวกับความชอบ และความคาดหวัง

2.7 ทฤษฎีความเสมอภาค

สเตซี่ เจ. อาดามส์ (Stacy J. Adams) อธิบายถึงสมมติฐานของทฤษฎีความเสมอภาค ว่าบุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมินความเสมอภาค

บุคคลจะเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น ในทางกลับกัน ความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานเห็นว่าอัตราส่วนรางวัล และความพยายามของตน น้อยกว่าหรือมากกว่าอัตราส่วนของเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่สำคัญ 2 อย่าง ของทฤษฎีความเสมอภาค คือ (อุทัย เลาหวิเชียร และคณะ 2550)

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มีสำหรับการทำงาน เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ความอาวุโส ทักษะ ความสามารถพิเศษ การฝึกอบรม ตลอดจนความพยายามทุ่มเทให้กับงาน ปัจจัยนำเข้านี้เป็นสิ่งกำหนดความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองควรจะได้รับรางวัลตอบแทนเท่าไร

2. ปัจจัยนำออก (Outcomes) หมายถึง ผลที่ได้รับหรือรางวัลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูล โอกาสเลื่อนขั้น สถานภาพ การมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

3. บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นหน่วยงานราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ. ศ. 2546 มาตรา 36 และ 37 เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหาร และการจัดการศึกษา บรรลุผลตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 โดยกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ 175 เขต มีผลให้จังหวัดสงขลา มี 3 เขตพื้นที่การศึกษา คือ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยท้องที่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอกระแสสินธุ์ อำเภอรโนด อำเภอสิงหนคร อำเภอนาหม่อม และอำเภอสทิงพระ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยท้องที่ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอคลองหอยโข่ง อำเภอบางกล่ำ อำเภอรัตนภูมิ และอำเภอดวนเนินง

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งประกอบด้วยท้องที่ อำเภอนาทวี อำเภอสะเดา อำเภอเทพา อำเภอจะนะ และอำเภอสบไย้อย

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกประกาศ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และเรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2551 รวมเป็น 185 เขตทั่วประเทศ และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแก้ไขเปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีอยู่เดิม 185 เขต เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต มีผลทำให้ให้เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอนาทวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอสะเดา และอำเภอสบไย้อย จังหวัดสงขลา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 เปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีที่ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 100 หมู่ที่ 2 ตำบลคลองทราย อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 195 โรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุ ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ม.ป.ป.)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นองค์กรสร้างคุณภาพ โอกาส และประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการส่งเสริม สนับสนุน อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน ตามอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
2. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนอย่างเท่าเทียม ทัวถึง
3. ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมและพัฒนา ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ให้มีคุณภาพทั้งระบบ

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
2. จัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน
3. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาคุณธรรม และสร้างจิตสำนึกความเป็นไทย แก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
6. การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้จัดโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งส่วนราชการเป็น 5 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. หน่วยตรวจสอบภายใน

1. อำนาจหน้าที่ของกลุ่มอำนวยการ

กลุ่มอำนวยการ มีบทบาทอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์การประสานงานและให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ให้กลุ่มภารกิจและงานต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถบริหารจัดการและดำเนินงานตามบทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ ได้อย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บนพื้นฐานของความถูกต้อง และโปร่งใส

ตลอดจนสนับสนุนและให้บริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษาและทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา แก่สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีบทบาทอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และ หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

3. อำนาจหน้าที่ของกลุ่มนโยบายและแผน

กลุ่มนโยบายและแผน มีบทบาทอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบาย ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและ มาตรฐานการศึกษาชาติ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ (Strategic Result Based Management : SRBM) ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Base Budgeting : SPBB) โดยเน้นความโปร่งใส ทันสมัย ความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation) การ บริหารที่สนับสนุนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management) โดยมีกระบวนการ วางแผน การดำเนินการตามแผน การกำกับติดตามผลอย่างเป็นระบบ

4. อำนาจหน้าที่ของกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา มีบทบาทอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ หน่วยงานที่สร้างความเข้มแข็งการบริหารด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้แก่สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอันจะนำไปสู่คุณภาพการศึกษา บุคลากร ในกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาประกอบไปด้วยผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเป็นพิเศษ มีหน้าที่ช่วยให้การบริหารจัดการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการ บริหารที่ใช้กระบวนการ ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลทางการบริหารจัดการ และมุ่งเน้นศึกษา วิเคราะห์ วิจัย แสวงหา และจัดทำนวัตกรรม รูปแบบ มาตรฐาน เทคนิควิธีการ และเครื่องมือ ในการบริหารจัดการ

5. อำนาจหน้าที่ของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีบทบาทอำนาจหน้าที่
 เกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกลุ่มงานดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
 วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหาร และการ
 จัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน
 ได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ
 นอกระบบและตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษา

6. อำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน
 หน่วยตรวจสอบภายใน มีบทบาทอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับหน่วยงานควบคุมภายใน
 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์
 ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการส่งสัญญาณเตือนความเสี่ยง
 ที่ทำให้หน่วยงานปฏิบัติไม่บรรลุเป้าหมาย การตรวจสอบภายในที่เพียงพอมีการสอบทานที่ดี
 สามารถที่จะทำให้การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล
 ประหยัดและโปร่งใส

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา
 เขต 3 ได้กำหนดนโยบายประกันคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยการพัฒนางานองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เพื่อสร้าง
 ความมั่นใจให้กับบุคลากร และข้าราชการครูในสังกัด ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ ด้วยการ
 บริหารจัดการเชิงระบบ คือ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ
 โดยได้จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ขึ้น
 เพื่อใช้เป็นแนวทางและเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคลากร และใช้เป็นเครื่องมือในการ
 ประเมินตนเอง เพื่อรู้จุดเด่น จุดด้อย ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการตรวจสอบคุณภาพ
 ภายในขององค์กร และสนับสนุน ส่งเสริม ให้สถานศึกษามีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้น และพร้อม
 ที่จะรับการประเมินคุณภาพจากภายนอกโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือองค์กรอื่น

มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประกอบด้วย
 5 มาตรฐาน และ 11 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
 และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารการจัดการศึกษาภาครัฐ (PMQA)

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีระบบการบริหารจัดการที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

มาตรฐานที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จตามนโยบาย และส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 สถานศึกษาจัดบริการการศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน

มาตรฐานที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การบริหารอัตรากำลัง ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 ผลที่ได้รับจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรฐานที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ผลที่ได้รับจากการสร้างและพัฒนาเครือข่าย

จากเหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดตั้งสำนักงานพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สพก.จชต.) ขึ้นเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2552 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ม.ป.ป.) ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีบทบาท

หน้าที่ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกภารกิจหนึ่ง

4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ถวิล มาสาซ้าย (2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กันตาร-เสียดภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ (กันตาร-เสียดภัย) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในด้านค่าตอบแทน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และมีคุณภาพพอใช้ในด้านธรรมาภิบาลในองค์การ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ข้าราชการครูที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านแตกต่างกัน

สมพิศ สุวรรณชัย (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านตั้งอยู่ในระเบียบ กฎหมายและความยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของเพศชายมีแนวโน้มสูงกว่าเพศหญิง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสระแก้วและปราจีนบุรีมีแนวโน้มสูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาต่างพื้นที่

อภิชยา อ่วมเจริญ (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยอันดับแรกคือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน พบว่ามีความแตกต่างกัน

กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา และคณะ (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยรวม 8 ด้าน ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรสูงสุด และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่ำที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่บุคลากรมีความพอใจ คือ ด้านการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตด้านที่บุคลากรไม่พอใจ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน สำหรับคุณภาพชีวิตด้านที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีทั้งความพอใจและไม่พอใจ คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านจรรยาบรรณ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการ

ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านกลุ่ม/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สายสุตา ขวัญจิตร (2552) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการด้านสังคม ธรรมนูญในองค์กรและการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูลควรปรับปรุงค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ และค่าเสี่ยงภัยให้สูงขึ้น ควรให้มีการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่เรือนจำทุก ๆ 3 เดือน ควรจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ และมีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน ควรมีการประเมินผลงานแล้วนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบ และควรสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและสังคมให้มีจิตบริการ

วิยะดา เขียวจันทร์ (2545) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพงาน ด้านระบบการบริหารงาน ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน อายุการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานีในภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านระดับตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านอายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ แผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ และส่วนปัจจัยอื่น ๆ นั้น พบว่าแทบจะไม่มีความสัมพันธ์

ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน หากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงาน ออกมาในเชิงบวก ในทางกลับกันหากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงาน ในเชิงลบ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องรู้และเข้าใจถึงกลยุทธ์การจูงใจเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการ ทำงานให้กับพนักงานของตน และเป็นที่สังเกตว่ากลยุทธ์การจูงใจที่เหมาะสมตามการศึกษาวิจัย นั้น ประกอบไปด้วยกลยุทธ์การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน และผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน รวมทั้งต้องตอบสนองให้เหมาะสมตามความต้องการของพนักงานที่แตกต่างกันตามปัจจัย ส่วนบุคคล

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้ศึกษาเลือกใช้ แนวความคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถ แสดงถึงองค์ประกอบพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไป สามารถนำมาใช้วัดในเชิง ปริมาณ และมีความใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 มากกว่าแนวความคิดอื่น ซึ่ง ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ได้เสนอ แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
4. ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ประชาธิปไตยในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม

และปัจจัยที่คิดว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด ที่ใช้ในการวิจัยได้ดังนี้

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพการสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
6. อัตราเงินเดือน
7. ตำแหน่งงาน
8. กลุ่มงาน



ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
4. ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จะกล่าวถึงรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ในปีงบประมาณ 2553 จำนวนทั้งหมด 72 คน

แบบแผนการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. การศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลที่ได้โดยการออกแบบสอบถามบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2. การศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าแบบอิสระ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานในการศึกษาวิจัยอย่างมีระบบมากขึ้น

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยแยกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน และกลุ่มงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552) ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม | จำนวน 5 ข้อ |

โดยพิจารณาค่าน้ำหนักความคิดเห็นเป็นค่าน้ำหนักตัวเลย ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย
2. ปรีกษาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม และการดำเนินการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) โดยผู้ศึกษาได้พัฒนาจากแบบสอบถามของถวิล มาสาซ้าย (2547) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กัณฑ์-เสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2 และ บานชื่น ทาจันทร์ (2548) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้กรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุม ความถูกต้องของเนื้อหา สำนวนภาษา และนำไปปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำนวน 20 คน
6. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .943

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 นำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม และรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 68 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.44

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ของข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแต่ละฉบับ ลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักค่าคะแนนที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์
2. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และกลุ่มงาน นำมาคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบตามเกณฑ์ ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
 - 3.51-4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
 - 2.51-3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยมาก
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe
4. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความถี่ ร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และกลุ่มงาน

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=68)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	21	30.9
หญิง	47	69.1
อายุ		
21 – 30 ปี	0	0
31 – 40 ปี	15	22.1
41 – 50 ปี	32	47.1
51 – 60 ปี	21	30.9

ตาราง 1 (ต่อ) จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=68)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	23	33.8
สมรส	34	50.0
หม้าย/หย่าร้าง	11	16.2
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	14.7
ปริญญาตรี	33	48.5
ปริญญาโท	25	36.8
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	4	5.9
5 - 10 ปี	1	1.5
11 - 15 ปี	6	8.8
16 - 20 ปี	26	38.2
20 ปีขึ้นไป	31	45.6
เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน		
5,000 - 10,000 บาท	4	5.9
10,001 - 15,000 บาท	2	2.9
15,001 - 20,000 บาท	5	7.4
20,001 - 25,000 บาท	22	32.4
25,001 - 30,000 บาท	13	19.1
30,001 - 35,000 บาท	11	16.2
35,001 บาท ขึ้นไป	11	16.2
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหารการศึกษา	4	5.9
บุคลากรทางการศึกษาอื่น	55	80.9
ลูกจ้างประจำ	5	7.4
ลูกจ้างชั่วคราว	4	5.9

ตาราง 1 (ต่อ) จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=68)	ร้อยละ
กลุ่มงาน		
กลุ่มอำนวยการ	25	36.8
กลุ่มบริหารงานบุคคล	12	17.6
กลุ่มนโยบายและแผน	8	11.8
กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา	9	13.2
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	11	16.2
หน่วยตรวจสอบภายใน	3	4.4

จากตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็น ร้อยละ 69.1 และเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1

3. สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 สถานภาพโสด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2

4. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ระดับปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7

5. ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 ประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.8 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และ ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

6. เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่ 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ได้รับ

เงินเดือนหรือค่าจ้าง 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่ 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

7. ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

8. กลุ่มงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติในกลุ่มอำนวยการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 กลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 กลุ่มนโยบายและแผน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในแต่ละด้าน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.12	0.84	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.09	0.87	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.23	0.79	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.35	0.71	ปานกลาง
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.51	0.74	ดี
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.21	0.84	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.53	0.85	ดี
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม	3.99	0.62	ดี
รวม	3.38	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.99 อยู่ในระดับดี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับดี ด้านบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.51 อยู่ในระดับดี ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ	3.51	0.97	ดี
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ในหน่วยงานอื่น ๆ	3.16	1.00	ปานกลาง
3. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.91	1.12	ปานกลาง
4. ท่านได้รับเงินตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษเพียงพอและเหมาะสม	3.18	1.21	ปานกลาง
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	2.84	1.05	ปานกลาง
รวม	3.12	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.51 อยู่ในระดับดี การได้รับเงินตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับปานกลาง การได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันในหน่วยงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง การได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.91 อยู่ในระดับปานกลาง และเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.84 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	SD	ระดับ
6. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	3.35	1.10	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้เอื้อ ต่อบรรยากาศในการทำงาน	3.28	1.00	ปานกลาง
8. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก และ สาธารณูปโภคอย่างเหมาะสม	3.12	1.03	ปานกลาง
9. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ในเขตพื้นที่พิเศษ	2.94	1.00	ปานกลาง
10. หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2.74	1.25	ปานกลาง
รวม	3.09	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.35 หน่วยงานมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้เอื้อต่อบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.28 หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.12 หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยทำให้รู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ในเขตพื้นที่พิเศษ มีค่าเฉลี่ย 2.94 และหน่วยงานได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ย 2.74

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	\bar{X}	SD	ระดับ
11. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถของท่าน มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.56	0.97	ดี
12. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.25	1.02	ปานกลาง
13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.21	1.05	ปานกลาง
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	3.19	0.97	ปานกลาง
15. หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ท่านสามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก	2.94	0.91	ปานกลาง
รวม	3.23	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การมีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับดี การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง การได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.19 อยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ย 2.94 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
16. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	4.18	0.69	ดี
17. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่ง หน้าที่ พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.09	1.09	ปานกลาง
18. หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่อย่างเหมาะสม	2.88	1.00	ปานกลาง
19. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบมากขึ้นเสมอ	3.66	0.80	ดี
20. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	2.94	1.09	ปานกลาง
รวม	3.35	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับดี การมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบมากขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับดี หน่วยงานมีตำแหน่ง หน้าที่ พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 2.94 อยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.88 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
21. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว	3.15	1.03	ปานกลาง
22. ท่านได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน และได้ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา	3.07	1.11	ปานกลาง
23. ท่านได้รับการติดต่อประสานงานที่ดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.87	ดี
24. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.99	0.76	ดี
25. หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.71	0.90	ดี
รวม	3.51	0.74	ดี

จากตาราง 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.51 อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.99 อยู่ในระดับดี หน่วยงานมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับดี การได้รับการติดต่อประสานงานที่ดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับดี บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.15 อยู่ในระดับปานกลาง การได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน และได้ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.07 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
26. ท่านได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.16	1.09	ปานกลาง
27. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงาน	3.13	1.06	ปานกลาง
28. บุคลากรในหน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิหน้าที่ส่วนบุคคล	3.50	0.82	ปานกลาง
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะของเสียงส่วนใหญ่	3.24	1.05	ปานกลาง
30. หน่วยงานของท่านได้วางแนวทางการวัดผล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง	3.00	0.91	ปานกลาง
รวม	3.21	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรในหน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิหน้าที่ส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.50 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะของเสียงส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ย 3.24 การได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.16 การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.13 และหน่วยงานได้วางแนวทางการวัดผล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ย 3.00

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	\bar{X}	SD	ระดับ
31. เวลาในการทำงาน และงานที่ต้องรับผิดชอบ มีความเหมาะสม	3.44	1.03	ปานกลาง
32. การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.38	1.11	ปานกลาง
33. ท่านมีเวลาพักผ่อนส่วนตัวอย่างเพียงพอ ในการพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง	3.37	1.10	ปานกลาง
34. ท่านมีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ได้อย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.84	ดี
35. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.88	ดี
รวม	3.53	0.85	ดี

จากตาราง 9 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า การมีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับดี สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับดี เวลาในการทำงาน และงานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับปานกลาง การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง การมีเวลาพักผ่อนส่วนตัวอย่างเพียงพอในการพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง มีค่าเฉลี่ย 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
36. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	4.11	0.79	ดี
37. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุน ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.91	0.81	ดี
38. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย	3.90	0.79	ดี
39. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับมาตรการ ประหยัดพลังงานตามนโยบายของภาครัฐ	4.04	0.74	ดี
40. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม	4.10	0.63	ดี
รวม	3.99	0.62	ดี

จากตาราง 10 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และ
สัมพันธ์กับสังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.99 อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.11 คิดว่า
งานที่ท่านมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.10 หน่วยงานให้ความร่วมมือกับมาตรการ
ประหยัดพลังงานตามนโยบายของภาครัฐ มีค่าเฉลี่ย 4.04 หน่วยงานให้ความร่วมมือและ
สนับสนุน ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.91 หน่วยงานให้การสนับสนุน
การอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย มีค่าเฉลี่ย 3.90

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.15	0.92	3.11	0.82	0.21	0.84
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.20	0.81	3.031	0.89	0.73	0.47
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.37	0.78	3.17	0.79	1.00	0.32
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.57	0.81	3.25	0.65	1.74	0.09
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.73	0.84	3.42	0.68	1.53	0.14
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	3.61	0.82	3.03	0.79	2.78	0.01*
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.77	0.92	3.42	0.81	1.61	0.11
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	4.29	0.66	3.86	0.57	2.82	0.01*
รวม	3.59	0.69	3.28	0.55	1.94	0.06

* P < .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม โดยเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	5.30	2.65	4.05	0.02*
ภายในกลุ่ม	65.00	42.47	0.65		
รวม	67.00	47.77			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	0.96	0.48	0.63	0.54
ภายในกลุ่ม	65.00	49.39	0.76		
รวม	67.00	50.35			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	1.87	0.93	1.54	0.22
ภายในกลุ่ม	65.00	39.43	0.61		
รวม	67.00	41.30			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	1.92	0.96	1.94	0.15
ภายในกลุ่ม	65.00	32.11	0.49		
รวม	67.00	34.03			
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	1.04	0.52	0.95	0.39
ภายในกลุ่ม	65.00	35.47	0.55		
รวม	67.00	36.51			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	4.10	2.05	3.08	0.05*
ภายในกลุ่ม	65.00	43.18	0.66		
รวม	67.00	47.28			

ตาราง 12 (ต่อ) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.36	1.18	1.66	0.20
ภายในกลุ่ม	65.00	46.19	0.71		
รวม	67.00	48.55			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	1.45	0.73	1.91	0.16
ภายในกลุ่ม	65.00	24.66	0.38		
รวม	67.00	26.11			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	1.19	0.59	1.63	0.20
ภายในกลุ่ม	65.00	23.69	0.36		
รวม	67.00	24.88			

* P < .05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
และเพียงพอ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	21-30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 -60 ปี
		0.00	2.60	3.30	3.22
21 - 30 ปี	0.00		2.60	3.30	3.22
31 - 40 ปี	2.60		-	0.70*	0.62
41 - 50 ปี	3.30			-	0.08
51 -60 ปี	3.22				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ
ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่
ได้แก่ กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 31 - 40 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านประชาธิปไตย
ในองค์กร จำแนกตามอายุ จากตาราง 12 พบว่ากลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
ไม่พบรายคู่ใดที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
สถานภาพการสมรส

	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	0.82	0.41	0.56	0.57
ภายในกลุ่ม	65.00	46.96	0.72		
รวม	67.00	47.77			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.66	1.33	1.81	0.17
ภายในกลุ่ม	65.00	47.69	0.73		
รวม	67.00	50.35			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	3.45	1.73	2.96	0.06
ภายในกลุ่ม	65.00	37.85	0.58		
รวม	67.00	41.30			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	3.00	1.50	3.14	0.05*
ภายในกลุ่ม	65.00	31.03	0.48		
รวม	67.00	34.03			
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.38	1.19	2.26	0.11
ภายในกลุ่ม	65.00	34.13	0.53		
รวม	67.00	36.51			

ตาราง 14 (ต่อ) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
สถานภาพการสมรส

	df	SS	MS	F	P
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.96	1.48	2.17	0.12
ภายในกลุ่ม	65.00	44.31	0.68		
รวม	67.00	47.28			
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	3.47	1.74	2.51	0.09
ภายในกลุ่ม	65.00	45.08	0.69		
รวม	67.00	48.55			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	1.03	0.52	1.34	0.27
ภายในกลุ่ม	65.00	25.08	0.39		
รวม	67.00	26.11			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.82	.908	2.558	.085
ภายในกลุ่ม	65	23.06	.355		
รวม	67	24.88			

* P < .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส จากตาราง 14 พบว่ากลุ่มสถานภาพการสมรสต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.27	1.14	1.62	0.21
ภายในกลุ่ม	65.00	45.50	0.70		
รวม	67.00	47.77			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	3.56	1.78	2.47	0.09
ภายในกลุ่ม	65.00	46.79	0.72		
รวม	67.00	50.35			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	0.85	0.42	0.68	0.51
ภายในกลุ่ม	65.00	40.45	0.62		
รวม	67.00	41.30			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	0.74	0.37	0.72	0.49
ภายในกลุ่ม	65.00	33.29	0.51		
รวม	67.00	34.03			
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	1.71	0.85	1.60	0.21
ภายในกลุ่ม	65.00	34.80	0.54		
รวม	67.00	36.51			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	1.37	0.69	0.97	0.38
ภายในกลุ่ม	65.00	45.90	0.71		

รวม	67.00	47.28			
ตาราง 15 (ต่อ) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา					
	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	3.67	1.83	2.66	0.08
ภายในกลุ่ม	65.00	44.88	0.69		
รวม	67.00	48.55			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.93	1.46	4.10	0.02*
ภายในกลุ่ม	65.00	23.19	0.36		
รวม	67.00	26.11			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	1.39	0.70	1.92	0.15
ภายในกลุ่ม	65.00	23.49	0.36		
รวม	67	24.88			

* P < .05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านลักษณะงานที่เป็น
ประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
		4.48	3.87	3.96	0.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.48		0.61*	0.52	
ปริญญาตรี	3.87			0.09	
ปริญญาโท	3.96				
สูงกว่าปริญญาโท	0.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่
พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิต
การทำงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	4.00	6.27	1.57	2.38	0.06
ภายในกลุ่ม	63.00	41.50	0.66		
รวม	67.00	47.77			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	4.00	11.02	2.75	4.41	0.00*
ภายในกลุ่ม	63.00	39.33	0.62		
รวม	67.00	50.35			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	4.00	2.92	0.73	1.20	0.32
ภายในกลุ่ม	63.00	38.38	0.61		
รวม	67.00	41.30			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.00	1.54	0.39	0.75	0.56
ภายในกลุ่ม	63.00	32.49	0.52		
รวม	67.00	34.03			
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	4.00	2.53	0.63	1.17	0.33
ภายในกลุ่ม	63.00	33.97	0.54		
รวม	67.00	36.51			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	4.00	3.50	0.88	1.26	0.30
ภายในกลุ่ม	63.00	43.78	0.69		
รวม	67.00	47.28			

ตาราง 17 (ต่อ) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	4.00	6.83	1.71	2.58	0.05*
ภายในกลุ่ม	63.00	41.73	0.66		
รวม	67.00	48.55			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	4.00	2.65	0.66	1.78	0.14
ภายในกลุ่ม	63.00	23.46	0.37		
รวม	67.00	26.11			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4.00	2.79	0.70	1.99	0.11
ภายในกลุ่ม	63.00	22.09	0.35		
รวม	67.00	24.88			

* P < .05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน

	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	6.00	10.78	1.80	2.96	0.01*
ภายในกลุ่ม	61.00	36.99	0.61		
รวม	67.00	47.77			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	6.00	11.11	1.85	2.88	0.02*
ภายในกลุ่ม	61.00	39.23	0.64		
รวม	67.00	50.35			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	6.00	5.86	0.98	1.68	0.14
ภายในกลุ่ม	61.00	35.44	0.58		
รวม	67.00	41.30			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	6.00	6.30	1.05	2.31	0.05*
ภายในกลุ่ม	61.00	27.73	0.45		
รวม	67.00	34.03			
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	6.00	4.76	0.79	1.53	0.18
ภายในกลุ่ม	61.00	31.74	0.52		
รวม	67.00	36.51			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	6.00	9.64	1.61	2.60	0.03*
ภายในกลุ่ม	61.00	37.64	0.62		
รวม	67.00	47.28			

ตาราง 18 (ต่อ) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน

	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	6.00	14.11	2.35	4.16	0.00*
ภายในกลุ่ม	61.00	34.44	0.56		
รวม	67.00	48.55			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	6.00	3.35	0.56	1.50	0.19
ภายในกลุ่ม	61.00	22.77	0.37		
รวม	67.00	26.11			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	6.00	5.41	0.90	2.83	0.02*
ภายในกลุ่ม	61.00	19.47	0.32		
รวม	67.00	24.88			

* P < .05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน จากตาราง 18 พบว่ากลุ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	3.00	3.68	1.23	1.78	0.16
ภายในกลุ่ม	64.00	44.09	0.69		
รวม	67.00	47.77			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	3.00	8.00	2.67	4.03	0.01*
ภายในกลุ่ม	64.00	42.34	0.66		
รวม	67.00	50.35			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	3.00	4.42	1.47	2.56	0.06
ภายในกลุ่ม	64.00	36.88	0.58		
รวม	67.00	41.30			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.00	2.67	0.89	1.81	0.15
ภายในกลุ่ม	64.00	31.36	0.49		
รวม	67.00	34.03			
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	3.00	4.69	1.56	3.14	0.03*
ภายในกลุ่ม	64.00	31.82	0.50		
รวม	67.00	36.51			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.00	5.11	1.70	2.58	0.06
ภายในกลุ่ม	64.00	42.17	0.66		
รวม	67.00	47.28			

ตาราง 19 (ต่อ) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	3.00	5.33	1.78	2.63	0.06
ภายในกลุ่ม	64.00	43.22	0.68		
รวม	67.00	48.55			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	3.00	4.82	1.61	4.83	0.00*
ภายในกลุ่ม	64.00	21.29	0.33		
รวม	67.00	26.11			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.00	3.16	1.05	3.11	0.03*
ภายในกลุ่ม	64.00	21.71	0.34		
รวม	67.00	24.88			

* P < .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน จากตาราง 19 พบว่า กลุ่มตำแหน่งงาน ต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน จากตาราง 19 พบว่ากลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน จากตาราง 19 พบว่ากลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามกลุ่มงาน

	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	5.00	4.11	0.82	1.17	0.34
ภายในกลุ่ม	62.00	43.66	0.70		
รวม	67.00	47.77			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	5.00	2.34	0.47	0.60	0.70
ภายในกลุ่ม	62.00	48.01	0.77		
รวม	67.00	50.35			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	5.00	3.16	0.63	1.03	0.41
ภายในกลุ่ม	62.00	38.14	0.62		
รวม	67.00	41.30			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5.00	3.34	0.67	1.35	0.26
ภายในกลุ่ม	62.00	30.69	0.49		
รวม	67.00	34.03			
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	5.00	5.70	1.14	2.29	0.06
ภายในกลุ่ม	62.00	30.80	0.50		
รวม	67.00	36.51			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	5.00	3.11	0.62	0.87	0.50
ภายในกลุ่ม	62.00	44.16	0.71		
รวม	67.00	47.28			

ตาราง 20 (ต่อ) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
กลุ่มงาน

	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	5.00	11.27	2.25	3.75	0.00*
ภายในกลุ่ม	62.00	37.28	0.60		
รวม	67.00	48.55			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	5.00	2.08	0.42	1.07	0.38
ภายในกลุ่ม	62.00	24.04	0.39		
รวม	67.00	26.11			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	5.00	2.46	0.49	1.36	0.25
ภายในกลุ่ม	62.00	22.41	0.36		
รวม	67.00	24.88			

* P < .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนก
ตามกลุ่มงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามกลุ่มงานเป็นรายคู่

กลุ่มงาน	\bar{X}	อำนาจการ	บริหารงาน	นโยบายและแผน	นิเทศติดตาม และ	ส่งเสริมการจัด	หน่วยตรวจสอบ
		บุคคล	บุคคล		ประเมินผลการจัด	การศึกษา	ภายใน
		3.34	2.90	4.12	3.80	3.96	3.60
อำนาจการ	3.34		0.44	0.78	0.46	0.62	0.26
บริหารงานบุคคล	2.90		-	1.22*	0.90	1.06	0.70
นโยบายและแผน	4.12			-	0.32	0.16	0.52
นิเทศติดตาม และประเมิน ผลการจัดการศึกษา	3.80				-	0.16	0.20
ส่งเสริมการจัดการศึกษา	3.96					-	0.36
หน่วยตรวจสอบภายใน	3.60						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามกลุ่มงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มงานต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มนโยบายและแผน มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

ตาราง 22 จำนวนและค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	31	45.59
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	37	54.41
รวม	68	100.00

จากตาราง 22 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ในจำนวนประชากรทั้งสิ้น 68 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 45.59 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็น 54.41

ตาราง 23 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามรายด้าน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	9
2.	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	13
3.	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	10
4.	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	5
5.	ด้านบูรณาการทางสังคม	11
6.	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	28
7.	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	18
8.	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม	-
9.	อื่น ๆ	2

จากตาราง 23 เมื่อวิเคราะห์ความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่าบุคลากรเสนอแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีการเสนอข้อเสนอแนะมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่วนด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมไม่มีการเสนอแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานอื่น ๆ มีการเสนอข้อเสนอแนะซึ่งไม่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประเด็นการแบ่งส่วนราชการ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในปีงบประมาณ 2553 จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 3 เป็นแบบระบุข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ในการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปผลการวิจัยศึกษาได้ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สรุปสาระของผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.1 มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 47.1 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 33.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 48.5 มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.6 ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่ 20,001 - 25,000 ร้อยละ 32.4 ปฏิบัติงาน

ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ร้อยละ 80.9 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนวยการ ร้อยละ 36.8

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.99 อยู่ในระดับดี รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับดี ด้านบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.51 อยู่ในระดับดี ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน และด้านตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เสนอแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่วนด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมไม่มีการเสนอแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถอภิปรายผลการศึกษิตตามความมุ่งหมาย สมมติฐานของการวิจัย และประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา (2552) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ สมพิศ สุวรรณชัย (2548) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ คิดว่างานที่ทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม หน่วยงานให้ความร่วมมือกับมาตรการประหยัดพลังงานตามนโยบายของภาครัฐ หน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมหลายด้าน ซึ่งนอกจากรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว ยังมีหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถาบันอื่น การส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาคุณธรรม สร้างจิตสำนึกความเป็นไทย ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม หน่วยงานมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้อึดต่อบรรยากาศในการทำงาน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสม หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ และหน่วยงานได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เหตุการณ์ความไม่สงบ ยังไม่มีอาคารสำนักงานเป็นเอกเทศ ปัจจุบันใช้อาคารเรียนของโรงเรียน

นาทวิวิทย์ฯ เป็นสถานที่ทำการ ทำให้ไม่สามารถจัดสภาพแวดล้อม สาธารณูปโภค และระบบรักษาความปลอดภัยที่สมบูรณ์ได้

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน และด้านตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิษฎา อ่วมเจริญ (2548) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน พบว่ามีความแตกต่างกัน งานวิจัยของ วิยะดา เขียวจันทร์ (2545) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ แผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

- 1.1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดระบบรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับการทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้ เพียงพอและทันสมัย เพื่อใช้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ควรพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากรให้มีความเป็นธรรม ระบบการประเมินผลจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์การวัดที่ชัดเจน เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมินและ

ผู้ประเมิน ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีผลงาน อยู่ในระดับที่ดี มีโอกาสได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น และมีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่ม เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 1.3 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติได้อย่างอิสระ ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนด้านการอบรม และศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค นอกจากนี้ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ โดยยึดถือระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรได้เห็นถึงความก้าวหน้าของตนเองในอนาคต ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ต้องรักษาหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านบูรณาการทางสังคม ซึ่งผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับดี ให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับสูงสุด โดยยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ควรจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ
- 2.2 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ควรให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เพื่อให้มีเวลาพักผ่อนส่วนตัวอย่างเพียงพอ และไม่ใช่อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว
- 2.3 ด้านบูรณาการทางสังคม ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เช่น วันสำคัญ หรือประเพณีต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี และความสามัคคีร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่คาดหวังเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจุบันของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

บรรณานุกรม

- กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์ศร. 2552. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี”. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2550. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สมุทรปราการ: เดชกมลออฟเซต.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. 2550. กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา* 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2550): 139.
- เชษฐา ไชยเดช. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ถวิล มาสาชัย. 2547. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กั้นดาร์-เสียงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เทียมใจ ทองแก้ว. 2545. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี”. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552. *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- บานชื่น ทาจันทร์. 2548. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. 2551. *พฤติกรรมองค์การ (ORGANIZATIONAL BEHAVIOR)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2550. *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2549. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:โพธิ์เพชร.
- วิยะดา เขียวจันทร์. 2545. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมพิศ สุวรรณชัย. 2548. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1”. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายสุดา ขวัญจิตร. 2552. “การศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดสตูล”. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ม.ป.ป. *การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานชายแดนใต้*. นราธิวาส:สุโขทัย-ลก.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ม.ป.ป. *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ไทย (พ.ศ.2551-พ.ศ. 2555)*. ม.ป.ท.
- อนันต์ แก้วกำเนิด. 2543. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชา อ่วมเจริญ. 2548. “คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6)”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขา นโยบาย สาธารณะ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. 2542. “คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย เลาหิเชียร เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และเทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์. 2550. *เอกสารการสอน ชุดวิชาองค์การและการจัดการงานบุคคล หน่วยที่ 1-8*. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3

แบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาเพื่อการวิจัยในการทำสารนิพนธ์ ในหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ
ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการ
ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถือเป็นความลับ และนำไปใช้ในการวิจัยโดยส่วนรวม
เท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นั้นครบถ้วน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน
มา ณ โอกาสนี้

(นางอัจฉรา ช่วยนุกูล)

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความตอบ [] ตามความเป็นจริง

1. เพศ

[] 1. ชาย [] 2. หญิง

2. อายุ

[] 1. 21-30 ปี [] 2. 31-40 ปี
[] 3. 41-50 ปี [] 4. 51-60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

[] 1. โสด [] 2. สมรส [] 3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

[] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี [] 2. ปริญญาตรี
[] 3. ปริญญาโท [] 3. สูงกว่าปริญญาโท

5. ประสบการณ์การทำงาน

[] 1. ต่ำกว่า 5 ปี [] 2. 5-10 ปี
[] 3. 11-15 ปี [] 4. 16-20 ปี
[] 5. 20 ปีขึ้นไป

6. เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน

[] 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท [] 2. 5,001 - 10,000 บาท
[] 3. 10,001 - 15,000 บาท [] 4. 15,001 - 20,000 บาท
[] 5. 20,001 - 25,000 บาท [] 6. 25,001 - 30,000 บาท
[] 7. 30,001 - 35,000 บาท [] 8. 35,001 บาทขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

[] 1. ผู้บริหารการศึกษา [] 2. บุคลากรทางการศึกษาอื่น
[] 3. ลูกจ้างประจำ [] 4. ลูกจ้างชั่วคราว

8. กลุ่มงาน

[] 1. กลุ่มอำนวยการ [] 2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
[] 3. กลุ่มนโยบายและแผน [] 4. กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
[] 5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา [] 5. หน่วยตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งคำตอบ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ						
1.ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ						
2.ท่านได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ในหน่วยงานอื่น ๆ						
3.ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพ ตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน						
4.ท่านได้รับเงินตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษเพียงพอและเหมาะสม						
5.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม						
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
6.หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม						
7.หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้อึดต่อบรรยากาศในการทำงาน						
8.หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสม						
9.หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ						
10.หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร						
11.ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่						
12.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						
13.ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ						

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
14.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ						
15.หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ท่านสามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก						
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>						
16.ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง						
17.หน่วยงานของท่านมีตำแหน่ง หน้าที่ พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ						
18.หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่อย่างเหมาะสม						
19.ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบมากขึ้นเสมอ						
20.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง						
<u>ด้านการบูรณาการทางสังคม</u>						
21.บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว						
22.ท่านได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน และได้ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วมแก้ไขปัญหา						
23.ท่านได้รับการติดต่อประสานงานที่ดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน						
24.ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี						
25.หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
26. ท่านได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน						
27. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงาน						
28. บุคลากรในหน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิหน้าที่ส่วนบุคคล						
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะของเสียงส่วนใหญ่						
30. หน่วยงานของท่านได้วางแนวทางการวัดผล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง						
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่						
31. เวลาในการทำงาน และงานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสม						
32. การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว						
33. ท่านมีเวลาพักผ่อนส่วนตัวอย่างเพียงพอในการพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง						
34. ท่านมีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอ						
35. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม						
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ และสัมพันธ์กับสังคม						
36. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้						
37. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
38. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย						

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
39.หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับมาตรการ ประหยัดพลังงานตามนโยบายของภาครัฐ						
40.ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

- 1.....
.....
.....
.....
- 2.....
.....
.....
.....
- 3.....
.....
.....
.....
- 4.....
.....
.....
.....
- 5.....
.....
.....
.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางอัจฉรา ช่างนุกูล	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5210521625	
วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	2547
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16	