



คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ  
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

Work Life Quality of Teachers in Islamic Private School under the Office of  
the Private Education in Pattani Province

มุฮัมหมัด มะลี

Muhammad Malee

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Education in Islamic Educational Administration and Management  
Prince of Songkla University

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ด้วยพระนามของอัลลอฮ์ผู้ทรงเมตตา ผู้ทรงกรุณาปรานีเสมอ



คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ

สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

Work Life Quality of Teachers in Islamic Private School under the Office of  
the Private Education in Pattani Province

มุฮัมหมัด มะลี

Muhammad Malee

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Education in Islamic Educational Administration and Management

Prince of Songkla University

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ  
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ผู้เขียน นายมุฮัมหมัด มะลี

สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอูเซ็ง)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.อับดุลฮาแกม เเฮ็งเปีย)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นายมุฮัมหมัด มะลี)

นักศึกษา

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายมุฮัมหมัด มะลี)

นักศึกษา

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลำปาง  
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี

ผู้เขียน นายมุฮัมหมัด มะลิ

สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

ปีการศึกษา 2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลำปาง สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลำปาง สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และ ค่าเอฟ เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามและติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 322 ฉบับ

ผลการวิจัย มีดังนี้ การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.53$ ) 2. ด้านการพัฒนาความสามารถ ( $\bar{x} = 3.50$ ) 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 3.33$ ) 4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{x} = 3.25$ ) 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.16$ ) และ 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{x} = 2.84$ )

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 10 ปัจจัย พบว่า เพศ สถานภาพครอบครัว และวิชาเอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเงินเดือนปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ อายุ การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระยะเวลาการรวมปฏิบัติหน้าที่ครู และตำแหน่งระดับบริหาร ไม่มีความแตกต่างกัน

<b>Thesis Title</b>	Work Life Quality of Teachers in Islamic Private School under the Office of the Private Education in Pattani Province
<b>Author</b>	Mr. Muhammad Malee
<b>Major Program</b>	Islamic Educational Administration and Management
<b>Academic Year</b>	2016

### ABSTRACT

The purposes of the research were 1) to study the level of working life quality 2) to compare the level of working life quality classified by the variable of individual factors and 3) to compile points of view used to be the guidance for promoting working life quality of teachers in Islamic Private School where Islamic and general courses are taught under the Office of the Private Education in Pattani Province.

The samples used were 322 teachers in Islamic Private School under the Office of Private Education by using multiple-stage samples method. The tools used in research were general information questionnaire of respondents and working life quality questionnaire. The data were analyzed by using Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and F-test by disturbing and collecting the questionnaire.

The research results were concluded as follows The level of working life quality found that overall working life quality was in average ( $\bar{x}$  = 3.27) when consider each aspect sorted from the lowest to the highest. It was found that 1) The relationship with colleagues ( $\bar{x}$  = 3.53) 2) The development of human capacities ( $\bar{x}$  = 3.50) 3) The job growth and security ( $\bar{x}$  = 3.33) 4) The total life space ( $\bar{x}$  = 3.25) 5) The working environment ( $\bar{x}$  = 3.16) 6) and The adequate and fair compensation ( $\bar{x}$  = 2.84).

The comparison the level of working life quality classified by variable of 10 individual factors. It was found that gender, family status and major subject was statistically significant differences at .05, Position was statistically significant differences at .01 and current salary was statistically significant differences at .001 As age, highest education, service in current school, length of performance on duty and administrative position were not statistically significant differences.



### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงของรองศาสตราจารย์ ดร. อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง อาจารย์ ประธาน คณะกรรมการบริหารหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม ดร.ซัมซู สาอุ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการสอนอิสลามศึกษา และอาจารย์ ดร.อับดุลฮากัม เฮ็งเปีย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาใช้เวลาตรวจ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต อาจารย์ ดร.อับดุลฮากัม เฮ็งเปีย และ อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และแก้ไข ข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณครอบครัวและมิตรสหายทุกท่านที่ได้มอบกำลังใจให้แก่กัน

เสมอมา

มุฮัมหมัด มะลี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(11)
สารบัญภาพ.....	(13)
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาของการวิจัย.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมุติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 กรอบแนวคิด.....	5
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>8</b>
2.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ.....	9
2.1.1 การแปรสภาพปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม.....	9
2.1.2 การแปรสภาพโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม.....	10
2.1.3 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน.....	11
2.1.4 ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษา.....	12
2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	15
2.2.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	24
2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	27
3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	30
4) การพัฒนาความสามารถ.....	32
5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	36
6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	38
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>43</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย.....	45
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	46
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>50</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	54
4.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	61
4.4 ผลการประมวลข้อคิดเห็น.....	77
4.5 ผลการวิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์.....	80
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>83</b>
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	83
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	84
5.4 อภิปรายผล.....	90
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	96
<b>รายการอ้างอิง.....</b>	<b>99</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>103</b>
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	104
ภาคผนวก ข เครื่องมือในการวิจัย.....	107

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC)	119
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตรการคำนวณสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach.....	123
ประวัติผู้เขียน.....	129

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอ.....	12
2.2	การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	20
3.1	ประชากรครูจำแนกตามอำเภอ.....	44
4.1.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
4.2.1	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปรูปภาพรวมทั้ง 6 ด้าน.....	55
4.2.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	55
4.2.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	56
4.2.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	57
4.2.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ.....	58
4.2.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	59
4.2.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	60
4.3.1	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ตำแหน่ง.....	61
4.3.2	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม เพศ.....	62
4.3.3	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม สถานภาพครอบครัว.....	63
4.3.4	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม อายุ.....	64
4.3.5	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม การศึกษาสูงสุด.....	66
4.3.6	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม วิชาเอก.....	67
4.3.7	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน.....	70
4.3.8	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครู	71

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.3.9 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ตำแหน่งระดับบริหาร.....	73
4.3.10 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม เงินเดือนปัจจุบัน.....	75
4.4.1 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	77
4.4.2 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	78
4.4.3 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน.....	78
4.4.4 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ด้านการพัฒนาความสามารถ.....	79
4.4.5 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน....	79
4.4.6 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	80

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
3.1	ภาพแสดงการสุ่มตัวอย่าง.....	45

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาของการวิจัย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 จนถึง ฉบับที่ 10 มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และฉบับที่ 9 ได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ขณะที่ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549: 47)

อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ก็มีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” รวมทั้ง “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: ฉ) จะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ ฉบับที่ 8-11 ล้วนยึดหลัก “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เนื่องจากคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ และเป็นคนที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์การ” (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2540: 1) ดังนั้น “กุญแจที่จะไขไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนก็คือครูนั่นเอง”



ปัจเจกบุคคลเป็นหน่วยที่มีความสำคัญของสังคม สุขและความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมหนึ่งๆ จะมีความสัมพันธ์กับปัจเจกบุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นๆ ดังนั้นทุกคนจึงต้องอุทิศตนเพื่อสวัสดิภาพของสังคม ยิ่งไปกว่านั้น คนถือเป็นองค์ประกอบหลักของกระบวนการบริหาร ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของคนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของคนที่การบรรลุความสงบสุขของชีวิตอย่างสมดุล (Qutab M., 1989 อ้างถึงใน Ali Muhammad J.S., 2002)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL) เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม โดยเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาแรงงานให้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Delamotte และ Takezawa, 1984: 1) คุณภาพชีวิตได้กลายเป็นหัวใจของทิศทางที่เปลี่ยนแปลงในการพัฒนา ด้วยมิติแห่งคุณภาพชีวิตนี้เท่านั้นที่จะช่วยประคับประคองให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน โดยแสดงออกด้วยผลสำเร็จจากการพัฒนาคุณภาพของ “คน” ให้เป็นผู้สมบูรณ์พร้อมทั้งกาย ใจ จิต และปัญญา พร้อมทั้งความสามารถในการสร้างสรรค์ สังคมคุณภาพ สังคมการเรียนรู้ สังคมอันกอบปรีย์ด้วยความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: คำนำ)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงการจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคคลในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่มีความสุข ความพึงพอใจ และรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานสามารถเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ต่องาน สร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร อัตราการขาดงาน การลาออกลดลงและสามารถเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงาน (Hackman and Wageman, 1995: 9)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์การ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต้องเกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Cascio, 1998: 18-19)

คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ (Dessler, 1991: 4) สอดคล้องกับ Kerce และ Kewley (1993: 205) ซึ่งกล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้ลดการขาดงานและการลาออกของพนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และช่วยสร้างความจงรักภักดี ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการปรับเปลี่ยนจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอดินย้าย

ลัดดา บุญเลิศ (2543: 69) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพต่างกันมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ญัฐตะวัน ลิมประสงค์ (2546: 76) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการสอนของครูระดับ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและคุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา (เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้) พบว่า โอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู และลักษณะของงานที่เป็นงานประจำส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครู และสอดคล้องกับ พรพิมล แม้นญาติ (2545: 113) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการสอนของครูในโรงเรียนเอกชนด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรส่งผล ต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และคุณภาพชีวิตในการสอนด้านความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงานและลักษณะของงานที่เป็นงานประจำส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครู รวมถึงสอดคล้องกับ นิคม กันตะคะนันท์ (2548: 112) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

จากผลการศึกษาข้างต้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากจะส่งผลให้ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ สร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลดการ ขาดงาน การลาออกของพนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและช่วยสร้างความจงรักภักดีแล้ว ยังส่งผลให้ ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู รวมถึงยังสามารถ พัฒนาประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่ง Owen (1991: 221) ได้กล่าวว่าเป็นประสิทธิผลโดยตรงของครูอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีเป้าหมายที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพื่อนำผล การศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้บริหารการศึกษาได้พิจารณาเพื่อเป็น แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และการยกระดับ ประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควคูวิชาสามัญ สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านการจัดการศึกษาในจังหวัดปัตตานีต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

## 1.4 สมมุติฐานการวิจัย

ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร คือ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 5,294 คน จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 65 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2558 สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี, 2558: ออนไลน์)
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

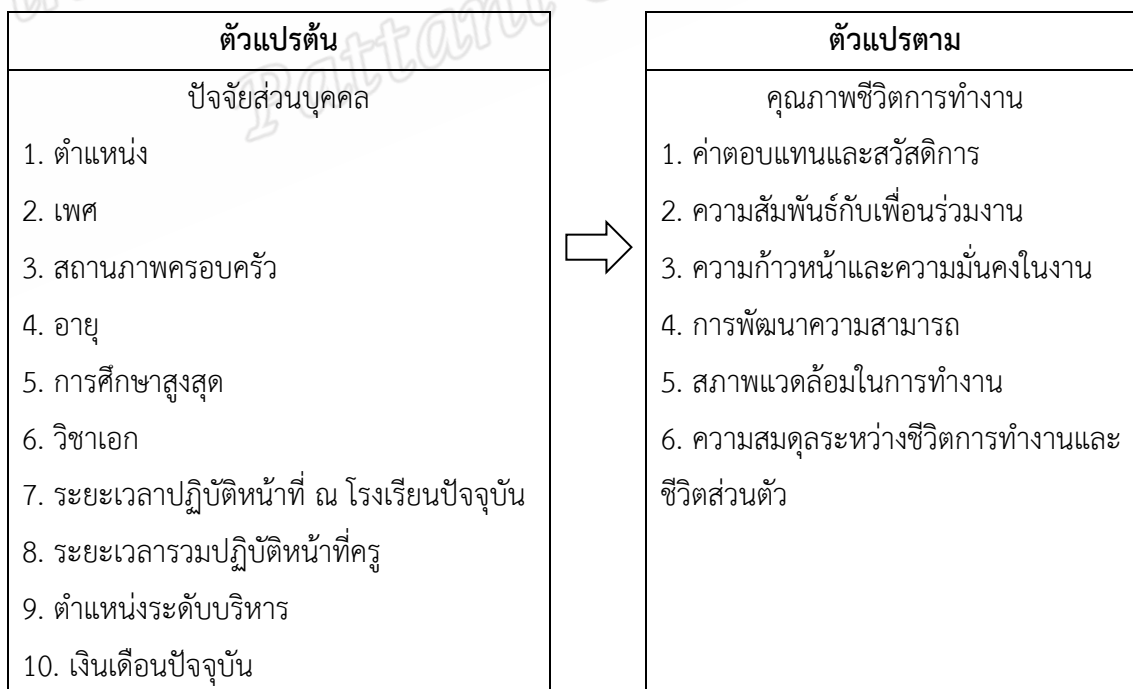
## 1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. การพัฒนาความสามารถ
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากสมมุติฐานการวิจัยว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคูวิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

ภาพที่ 1.1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย



## 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

**สำนักงาน** หมายถึง สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

**โรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

**ครู** หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการทำงานที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอยู่ที่ดี

**1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง การจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลที่เกิดจากการทำสัญญาว่าจ้างทุกรูปแบบสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการ ทั้งการจ่ายค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับการเงินโดยตรง และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

**2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

**3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานรวมถึงสถานการณ์ที่สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ซึ่งทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เกียรติภูมิหรือฐานะทางสังคมก็สูงขึ้นด้วย

**4) การพัฒนาความสามารถ** หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ใช้เพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

**5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ และมีความสะดวกสบายระหว่างการทำงาน

**6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน

### 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่ วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร หนังสือ รายงาน วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญโดยนำเสนอเป็น ลำดับ ดังต่อไปนี้

#### 2.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ

2.1.1 การแปรสภาพปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม

2.1.2 การแปรสภาพโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม

2.1.3 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน

2.1.4 ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษา

#### 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

- 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4) การพัฒนาความสามารถ
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

#### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ

### 2.1.1 การแปรสภาพปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีพัฒนาการที่ยาวนานมาพร้อมๆ กับการก่อตั้งชุมชนของมุสลิม ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้เนื่องจากการให้ความสำคัญของการศึกษาในศาสนาอิสลาม จึงเป็นผลให้เกิดสถาบันทางการศึกษาของชุมชนมุสลิมขึ้น โดยโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเดิมมีการจัดการศึกษาในรูปแบบ “ปอเนาะ” และด้วยนโยบายของรัฐที่มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และเมื่อสร้างความมั่นคงในพื้นที่นี้ทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน ในขณะที่ปอเนาะบางแห่งก็ยังคงรูปแบบการจัดการเช่นเดิม และปัจจุบันรัฐบาลอนุญาตให้จดทะเบียนเป็นสถานศึกษาในรูปแบบพิเศษอีกหนึ่งรูปแบบ โดยใช้ชื่อว่า “สถานศึกษาปอเนาะ” (Reemtohsun, 2000: 17)

ความเปลี่ยนแปลงของปอเนาะเริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ.2441 โดยรัฐมีนโยบายที่ต้องการให้ประชาชนชาวไทยสามารถอ่านออกเขียนได้ และสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระบรมราโชบายขยายการศึกษาสู่หัวเมือง แต่การดำเนินการจัดการศึกษาดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จในมณฑลปัตตานี เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่เป็นมุสลิม ในขณะที่โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นอยู่ที่วัดทั้งสิ้น และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาก็เป็นพระสงฆ์ในพุทธศาสนา ทำให้ประชาชนรู้สึกไม่ติดต่อการจัดการศึกษาของทางราชการ และแหล่งการจัดการศึกษาของมุสลิม คือ ปอเนาะ สุเหร่า ตลอดจนบ้านผู้รู้ต่างๆ (วินิจ สังขรัตน์, 2544: 61)

ในปี พ.ศ. 2461 ได้มีการตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้น เพื่อใช้ควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั่วพระราชอาณาจักร เพราะเดิมโรงเรียนบุคคลหรือโรงเรียนเชลยศักดิ์มีการดำเนินการสอนที่เป็นอิสระ อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของรัฐ ด้วยเหตุนี้พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเล็งเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในระบอบการเปลี่ยนแปลงการปกครองในต่างประเทศ โรงเรียนราษฎร์ในขณะนั้นเป็นโรงเรียนจีนและฝรั่ง ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศชาติได้ จึงตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น แต่เมื่อพิจารณาสภาพของปอเนาะตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 ฉบับนี้แล้ว พบว่า เป็นโรงเรียนที่ตั้งผิดตามพระราชบัญญัติ แต่เนื่องจากปอเนาะมีเป็นจำนวนมากจึงมีการผ่อนผันการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 สำหรับปอเนาะ โรงเรียนสุเหร่า หรือโรงเรียนตามบ้านต่างๆ ในมณฑลปัตตานี เพื่อมิให้ราษฎรเดือนร้อนและเกิดความยุ่งยากทางการปกครอง ปลายปี พ.ศ. 2472 เกิดความเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาอิสลามในปัตตานี คือเกิดการสอนอิสลามในรูปแบบของโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามแทนการเปิดปอเนาะ (วินิจ สังขรัตน์, 2544: 100)



### 2.1.2 การแปรสภาพโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ในปี พ.ศ.2513 กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินโครงการอุดหนุนโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อส่งเสริมโรงเรียนที่จัดกิจการได้ดีให้มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่นยิ่งขึ้น 2. เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาสามัญและวิชาศาสนาอิสลามให้ได้ผลดีเหมาะสมและสนองความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับแผนพัฒนาภาคใต้ 3. เพื่อส่งเสริมนักศึกษาให้เป็นพลเมืองดีของชาติ และ 4. เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างรัฐบาลกับเอกชน จะเห็นได้ว่าโครงการอุดหนุนโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามของกระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ.2513 นี้ มุ่งอุดหนุนโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามที่แปรสภาพมาจากปอเนาะให้ดำรงอยู่ได้โดยมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่นและช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

ในระยะแรกกระทรวงศึกษาธิการได้อุดหนุนในด้านการเงิน การส่งครูไปช่วยสอนวิชาสามัญและวิชาชีพ และการให้อุปกรณ์การเรียนการสอน การอุดหนุนดังกล่าวได้อาศัยหลักเกณฑ์การอุดหนุนโรงเรียนราษฎร์โดยทั่วไปแต่นำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม เช่น การลดหย่อนระเบียบการบางอย่าง การเพิ่มเงินอุดหนุนเป็นพิเศษมากขึ้น (วินิจ สังข์รัตน์, 2544: 207)

ปี พ.ศ.2536 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมี 2 ลักษณะคือ

1. โรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15 (1) เป็นโรงเรียนที่สอนศาสนาควบคู่กับวิชาสามัญและสอนในระบบโรงเรียนโดยใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นปี 2521 (ฉบับปรับปรุงใหม่ปี พ.ศ.2523) และหลักสูตรอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปี พ.ศ.2535

2. โรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15 (2) เป็นโรงเรียนที่สอนศาสนาอย่างเดียวกับหลักสูตรที่สอนศาสนาควบคู่วิชาสามัญซึ่งใช้หลักสูตรกรมการศึกษานอกโรงเรียน (หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ปี พ.ศ.2530) และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นปี พ.ศ.2521 (ฉบับปรับปรุงใหม่ปี พ.ศ.2523)

ในปี พ.ศ.2539 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการเรียกว่าระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนเอกชนเป็นบัตรค่าเล่าเรียน พ.ศ. 2539 เพื่ออุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามมาตรา 15 (1) ที่มีมูลนิธิหรือมัสยิดเป็นผู้รับใบอนุญาตซึ่งจะได้รับเงินอุดหนุน 100% เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษาของนักเรียนและให้มีการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมถึงต้องการให้โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามมาตรา 15 (1) จดทะเบียนเป็นมูลนิธิเพื่อให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยกันควบคุมซึ่งกันและกัน การล้มเลิกโรงเรียนก็ทำได้ยากกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารคนเดียว (วินิจ สังข์รัตน์, 2544: 361)

### 2.1.3 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน

ปัจจุบันหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม คือ สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการต่างๆ อาทิ เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการการวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น โดยมีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอเป็นฝ่ายปฏิบัติ

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันคือประสานและจัดทำแผนปฏิบัติการการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอให้สอดคล้องกับนโยบายการเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ สนับสนุน นิเทศและติดตามพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเอกชน และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนของหลักสูตรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน มี 2 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรวิชาสามัญ คือ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยแบ่งเป็นระดับประถมศึกษาใช้เวลาเรียน 6 ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใช้เวลาเรียน 3 ปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายใช้เวลาเรียน 3 ปี

2. หลักสูตรอิสลามศึกษา คือ หลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยแบ่งเป็นระดับอิสลามศึกษาตอนต้นใช้เวลาเรียน 6 ปี ระดับอิสลามศึกษาตอนกลางใช้เวลาเรียน 3 ปี และระดับอิสลามศึกษาตอนปลายใช้เวลาเรียน 3 ปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 27)

หลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้ยึดวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต

นอกจากนี้ หลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ยังมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีศรัทธามั่น มีความจงรักภักดีต่ออัลลอฮ์ มีบุคลิกภาพตามแบบอย่างนบีฮามัด มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลกที่ดีเพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัวยุ และสังคม ก่อให้เกิดสันติสุขทั้งในโลกนี้และโลกหน้า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 3)

#### 2.1.4 ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษา

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี มีจำนวน 65 โรงเรียน ครูจำนวน 5,294 คน และนักเรียนจำนวน 59,479 คน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2558)

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน(โรง)	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
1	เมืองปัตตานี	9	864	10,950
2	หนองจิก	5	461	5,563
3	ยะหริ่ง	4	266	3,560
4	ปะนาเระ	5	429	4,577
5	ยะรัง	9	542	7,384
6	โคกโพธิ์	8	587	6,613
7	มายอ	10	526	5,985
8	แม่ลาน	1	29	256
9	สายบุรี	9	1,320	11,816
10	ทุ่งยางแดง	4	252	2,681
11	ไม้แก่น	1	18	94
12	กะพ้อ	0	0	0
<b>รวม</b>		<b>65</b>	<b>5,294</b>	<b>59,479</b>

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี (2558: ออนไลน์)

## 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of life) มีความหมายมาจากแนวคิดการกินดีอยู่ดีของประชาชน คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความพึงพอใจและความสุขของมนุษย์ การวัดคุณภาพชีวิตจึงวัดได้จากความพึงพอใจในรายได้ ทรัพย์สินสมบัติ เครื่องอุปโภคบริโภค รวมทั้งยังวัดได้จากสภาวะทางด้านสังคม ความพึงพอใจในด้านการศึกษา การได้รับบริการและสวัสดิการต่างๆ ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน ต่อมามีการขยายแนวคิดไปถึงเรื่องของจิตวิญญาณ (Spiritual Life) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงรวมสภาวะทางกาย จิต อารมณ์ และสังคม เช่น การใช้กิจกรรมกีฬาหรือกิจกรรมนันทนาการเป็นสื่อ การสร้างเสริมสุขนิสัยการออกกำลังกายเป็นประจำ การรู้จักใช้เวลาว่างและการอยู่ร่วมกันในสังคม การฟังดนตรีประเภทต่างๆ เห็นคุณค่าและซาบซึ้งในสุนทรียศิลป์ สิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข (ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551: 6)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL) เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม โดยเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ใน ค.ศ.1960 Davis และคณะได้เริ่มศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และเป็นปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน (Delamotte และ Takezawa, 1984: 1)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์การ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต้องเกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Cascio, 1998: 18-19) นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในองค์การอีกด้วย (Walton, 1975: 12)

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์การโดยตรง

### 2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่กำหนดแค่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนา ให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Delamotte และ Takezawa (1984: 2) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงการพัฒนาบุคคลนั้นๆให้มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสถานการณ์การทำงานของเขาด้วย

Kerce และ Kewley (1993: 190) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

Cummings และ Worley (1997: 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีสองความหมาย ความหมายแรก คือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนความหมายที่สอง คือวิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ

Knox และ Irving (1997: 41) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสภาพการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้เป็นอย่างดี

Cascio (1998: 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายสองด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกด้านหนึ่งคือการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี สามารถเจริญก้าวหน้า และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการทำงานที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอยู่ที่ดี

### 2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of worklife) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นความรู้สึกเป็นสุขพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีแนวคิดมาจากการพัฒนาให้บุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดีภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม (Delamotte และ Takezawa, 1984: 1)

คุณภาพชีวิตการทำงานคือความสุขใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกที่งานมีความสำคัญ และมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเทให้กับงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์กร (Cascio, 1998: 18)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ทราบความพึงพอใจทั้งเรื่องทั่วไป และเรื่องเฉพาะเจาะจงที่พนักงานพอใจหรือไม่พอใจ กลุ่มของพนักงาน ลูกจ้างที่พอใจ ไม่พอใจ จากคำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ จะทำให้ผู้บริหารได้ข้อคิดต่างๆ ในการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ รวมทั้งการปรับปรุงสร้างสรรค์สิ่งที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบ่งบอกอาการ พยากรณ์อาการขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงเป็นการสื่อสาร เมื่อมีการศึกษาข่าวสารก็จะไหลเวียนไปทุกทาง การสื่อสารในแนวตั้งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งถ้าพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ตอบอย่างตรงไปตรงมา ปรับปรุงทัศนคติ การสำรวจจึงเป็นการแสดงออกที่เป็นรูปธรรมของฝ่ายบริหารต่อความสนใจในสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกดีต่อฝ่ายบริหาร และทราบความต้องการในการฝึกอบรม การศึกษาเช่นนี้จะทำให้ทราบว่าพนักงาน มีความจำเป็นในการฝึกอบรมเรื่องใดบ้าง ทั้งยังเกิดผลประโยชน์ต่อสหภาพแรงงาน ฝ่ายจัดการกับฝ่ายสหภาพมักจะมี ความขัดแย้งในเรื่องความต้องการของพนักงาน แต่ทั้งสองฝ่ายมักจะไม่รู้ข้อเท็จจริงที่แน่นอน เพราะฉะนั้นการสำรวจจึงเป็นสิ่งจำเป็น ฝ่ายสหภาพแรงงานมักจะไม่คัดค้านผลการสำรวจ และสามารถนำไปวางแผนและการเฝ้าติดตามการเปลี่ยนแปลง ฝ่ายจัดการที่ระแวงระวังต้องตระหนักอยู่เสมอถึงปฏิภานของฝ่ายพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายและโปรแกรมต่างๆ (พิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ และคณะ, 2552: 6)

### 2.2.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse และ Cummings (1980: 235) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม

Lewin (1981: 37) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. เงื่อนไขของการจ้างงาน
3. ความมั่นคงในงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. ความมีอิสระ
6. การได้รับการยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพอใจของทรัพยากร
10. ความอาวุโส

Kerce และ Kewley (1993: 189) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน สวัสดิการ 2) สภาพการทำงาน 3) เพื่อนร่วมงาน 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5) ความมั่นคงในงาน 6) สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ 7) แหล่งประโยชน์/อุปกรณ์ 8) โอกาสในการพัฒนาทักษะ 9) การนิเทศงาน 10) โอกาสในการก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง

3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย 1) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 2) ความหลากหลายของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความเป็นอิสระในงาน 5) การได้รับข้อมูลป้อนกลับ
4. การมีส่วนร่วมในงาน

Cummings และ Worley (1997: 302) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. การพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม

Newstrom และ Davis (1997: 293) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การสื่อสารที่ดี
2. ระบบสวัสดิการที่ยุติธรรม
3. ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในงาน
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. การเพิ่มความรับผิดชอบ
6. การพัฒนาทักษะ
7. การลดความเครียด
8. สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

Bernardine และ Russel (1998: 520) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ
3. การจ้างงานที่มั่นคง



4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรม
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลายๆ ด้าน
12. การให้สภาพแรงงานมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

Cascio (1998: 18) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม
2. การพัฒนาอาชีพ
3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
4. การสื่อสาร
5. สุขภาพ
6. ความมั่นคงในงาน
7. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
8. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
9. ความภูมิใจ

เสนาะ ดิยาว (2543: 7) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ
2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย
3. ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำ
4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานและความเติบโตในอาชีพนั้น
5. งานที่ทำไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว
6. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมที่ทำงาน
7. มีความรัก ความภูมิใจในงาน และองค์กรที่ทำงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 106) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ความเท่าเทียมและเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. สภาพความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่ดี
3. การทำงานที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ
4. การให้พนักงานได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี
6. การมีสิทธิความชอบธรรมของพนักงาน
7. การทำงานที่มีเวลาให้ครอบครัว มีการพักผ่อน
8. งานที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ (2551: 30) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไป
2. ครอบครัว
3. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย
4. คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม
5. สังคม
6. ชีวิตการทำงาน
7. สุขภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นสามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงปริมาณ(Quantitative Synthesis) โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	1. Huse และ Cummings (1980)	2. Lewin (1981)	3. Kerce และ Kewley (1993)	4. Cummings และ Worley (1997)	5. Newstrom และ Davis (1997)	6. Bernardine และ Russel (1998)	7. Cascio (1998)	8. เสนาะ ตีแยร์ (2543)	9. เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546)	10. สำนักงาน ก.พ. (2553)	ความถี่
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. การพัฒนาความสามารถ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
4. ความอาวุโส		✓									1
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง						✓					1
6. การได้รับการยอมรับ		✓									1
7. สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี					✓		✓			✓	3
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	✓			✓				✓	✓	✓	5
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	7
10. ทรัพยากรในการทำงานมีเพียงพอ		✓	✓								2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	1. Huse และ Cummings (1980)	2. Lewin (1981)	3. Kerce และ Kewley (1993)	4. Cummings และ Worley (1997)	5. Newstrom และ Davis (1997)	6. Bernardine และ Russel (1998)	7. Cascio (1998)	8. เสนาะ ตีเยาร์ (2543)	9. เนตรพัฒน์ ยาวีราช (2546)	10. สำนักงาน ก.พ. (2553)	ความถี่
11. การนิเทศงาน			✓								1
12. การควบคุมการทำงาน		✓									1
13. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง							✓				1
14. การเพิ่มความรับผิดชอบ					✓						1
15. ความมีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ		✓	✓		✓						3
16. การมีส่วนร่วมในงาน			✓			✓	✓				3
17. ความมีเอกลักษณ์ของงาน			✓								1
18. ความหลากหลายของงาน			✓								1
19. ความสำคัญของงาน			✓								1
20. การมีสภาพแรงงาน						✓					1

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	1. Huse และ Cummings (1980)	2. Lewin (1981)	3. Kerce และ Kewley (1993)	4. Cummings และ Worley (1997)	5. Newstrom และ Davis (1997)	6. Bernardine และ Russel (1998)	7. Cascio (1998)	8. เสนาะ ตีแยว (2543)	9. เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546)	10. สำนักงาน ก.พ. (2553)	ความถี่
21. การมีสิทธิความชอบธรรม								✓			1
22. วิธีพิจารณาข้อเรียกร้อง		✓									1
23. เจื่อนใจของการจ้างงาน		✓									1
24. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	✓			✓				✓		✓	4
25. ประชาธิปไตยในองค์กร						✓					1
26. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
27. การสื่อสารภายในองค์กร			✓		✓		✓			✓	4
28. ความผูกพันกับองค์กร										✓	1
29. มีความรักความภูมิใจในงานและองค์กร							✓	✓			2
30. องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม	✓			✓					✓		3

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น จะเห็นว่ามืองค์ประกอบหลายส่วนที่นักวิชาการได้นำเสนออย่างสอดคล้องกัน เมื่อนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้ผลตามลำดับ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (10 คน)
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (10 คน)
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (9 คน)
4. การพัฒนาความสามารถ (8 คน)
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (7 คน)
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (5 คน)
7. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (4 คน)
8. การสื่อสารภายในองค์กร (4 คน)
9. สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี (3 คน)
10. ความมีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ (3 คน)
11. การมีส่วนร่วมในงาน (3 คน)
12. องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม (3 คน)

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป (ร้อยละ 50) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. การพัฒนาความสามารถ
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

## 1. คำตอบแทนและสวัสดิการ

Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แพลโตโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 104) กล่าวว่า การให้คำตอบแทนที่ดีเป็นหลักการของอิสลาม ทั้งนี้เพราะการให้รางวัลเป็นการช่วยเพิ่มความสามารถทางการผลิตและความคิดสร้างสรรค์ของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจะต้องใช้หลักการดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรของหน่วยงาน

อัลกุรอานได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องคำตอบแทนว่า

“ผู้ใดปฏิบัติความดีไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชายก็ตาม โดยที่เขาเป็นผู้ศรัทธา ดังนั้นเราจะให้เขาดำรงชีวิตที่ดี และแน่นอนเราจะตอบแทนพวกเขาซึ่งรางวัลของพวกเขาที่ดียิ่งกว่าที่พวกเขาเคยกระทำเอาไว้ (อันนะฮุล, 16: 97)”

ท่านรอซูล มุฮัมหมัด ซีอลา ได้กล่าวว่า “ผู้ใดที่จ้างคนงาน เขาควรที่จะกำหนดค่าจ้าง (Al-Zailai)” การที่ท่านรอซูล มุฮัมหมัด ซีอลา ได้กล่าวเช่นนี้นั้นเป็นเพราะว่าคำตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงาน ช่วยให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน และทำให้มั่นใจได้ว่าลูกจ้างจะทำงานตามข้อกำหนดภาระงานได้เต็มตามความสามารถ (Abu Sin, 1986 อ้างถึงใน Ali Mohammed J. S. 2002)

### 1.1 ความหมายของคำตอบแทน

Dessler (2004: 129) กล่าวว่า คำตอบแทน หมายถึง การจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลที่เกิดจากการทำสัญญาว่าจ้างทุกรูปแบบ โดยมีส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วนคือ การจ่ายค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับการเงินโดยตรง และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545: 126) กล่าวว่า คำตอบแทน (ค่าจ้าง) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างได้ดำเนินการ โดยอาจกำหนดตามเวลาทำงานจริงในการปฏิบัติงาน เช่นคำตอบแทนรายชั่วโมง รายวัน หรือระยะเวลาที่ยาวนานกว่ารายวัน รวมทั้งอาจเป็นในรูปแบบกำหนดตามผลงานเป็นรายชิ้นก็ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 238) กล่าวว่า คำตอบแทน หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่องานที่พนักงานได้ทำ โดยทั่วไปมักเป็นรูปของเงิน หรืออาจเป็นคำตอบแทนในรูปอื่น

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คำตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลที่เกิดจากการทำสัญญาว่าจ้างทุกรูปแบบสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการ ทั้งการจ่ายค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับการเงินโดยตรง และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545: 124) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้โดยการจัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
2. เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิตโดยกำหนดแนวนโยบายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม
3. เพื่อใช้เป็นหลักในการจ้าง การใช้ประโยชน์ และการเลื่อนขั้นพนักงานโดยอาศัยการกำหนดมาตรฐานของงาน และการประเมินการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
4. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือจากพนักงาน และข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงาน โดยอาศัยความยุติธรรมในการจ่ายผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ

## 1.3 หลักในการจ่ายค่าตอบแทน

Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุซิง, 2551: 104) เสนอว่าสัญญาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนควรมีลักษณะดังนี้

1. ค่าตอบแทนจะต้องมีการกำหนดไว้ล่วงหน้า ท่านรอซูล มุฮัมหมัด ซ็อลลา กล่าวไว้ว่า “ผู้ใดที่จ้างคนงาน เขาควรที่จะกำหนดค่าจ้าง”
2. การกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคำนึงถึงประสบการณ์ด้วย และจะต้องเหมาะสมกับงานเพื่อเป็นไปตามหลักการตามที่ท่านรอซูล มุฮัมหมัด ซ็อลลา เคยกระทำไว้ “ท่านรอซูล มุฮัมหมัด ซ็อลลา จะแบ่งทรัพย์สินที่ยึดได้จากการชนะศึกแก่พลทหารภาคพื้นหนึ่งส่วน และพลม้าสองถึงสามส่วน การแบ่งลักษณะนี้ถือว่ามีความเป็นธรรมเพราะพลม้ามีทักษะที่เหนือกว่าพลทหารภาคพื้นดิน”
3. การจ่ายค่าตอบแทนควรเพียงพอต่อความจำเป็นของบุคลากร หลักการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงจะเห็นได้ในสมัยเคาะลีฟะฮ์อุมัยรฺที่ได้กำหนดนโยบายการจ่ายเงินเดือนที่สูงแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรของรัฐ “กฎที่ดีเลิศที่ท่านเคาะลีฟะฮ์อุมัยรฺเลือกใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเจ้าหน้าที่จะมีความซื่อสัตย์สุจริตคือการให้เงินเดือนที่สูง”
4. บุคคลมีสิทธิ์ที่จะร้องขอเพิ่มค่าจ้างเมื่อเขารู้สึกว่าเงินที่จ่ายนั้นไม่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ ดังที่ท่านอบูบักร์ อัล-ศิดดีก ได้เคยขอให้หน่วยคลังของรัฐเพิ่มเงินเดือนแก่เขา “ประชาชนน่าจะเห็นชอบด้วยที่ว่า ธุรกิจของฉันทันสามารถที่จะทำรายได้เพื่อเลี้ยงชีพครอบครัวของฉันทันได้ แต่ฉันทันได้รับการแต่งตั้งให้ดูแลกิจการของมวลมุสลิม และแม้ฉันทันพร้อมที่จะดูแลมุสลิมและทรัพย์สินของพวกเขาแต่ครอบครัวของอบูบักร์ ก็ควรที่จะได้รับส่วนจากทรัพย์สินดังกล่าวนี้ด้วย”



ัญญา ผลอนันต์ (2546: 37) ได้เสนอหลักการในการจ่ายค่าตอบแทน ดังนี้

1. เป็นธรรม
2. พอเพียงกับการดำเนินชีวิต
3. สมดุลกับงาน
4. ตามความสามารถในการจ่ายขององค์กร
5. มีความมั่นคงและสม่ำเสมอ
6. สามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน
7. เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันทั้งองค์กร
8. เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ
9. ควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบ กำกับดูแลร่วมกันจากหลายๆ ฝ่ายงาน

#### 1.4 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ท่านอับบูกัร อัล-ศิดดีก ได้เคยขอให้หน่วยคลังของรัฐเพิ่มเงินเดือนแก่เขา “ประชาชนน่าจะเห็นชอบด้วยที่ว่า ธุรกิจของฉันนั้นสามารถที่จะทำรายได้เพื่อเลี้ยงชีพครอบครัวของฉันได้ แต่ฉันได้รับการแต่งตั้งให้ดูแลกิจการของมวลมุสลิม และแม้ฉันพร้อมที่จะดูแลมุสลิมและทรัพย์สินของพวกเขาแต่ครอบครัวของอับบูกัร ก็ควรที่จะได้รับส่วนจากทรัพย์สินดังกล่าวนี้ด้วย” ต่อมาได้มีการจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอับบูกัร จำนวน 1,000 ดิรฮัมต่อเดือนจากกองทุนบัยตุลมาน ท่านอับบูกัรจึงได้กล่าวว่า “จงให้ฉันมากกว่านี้ เพราะฉันมีครอบครัวและท่านได้มอบภารกิจแห่งผู้นำแก่ฉัน ทำให้ฉันไม่สามารถทำการค้าได้” จึงได้มีการเพิ่มเงินเดือนแก่ท่านอับบูกัร อีกเดือนละ 500 ดิรฮัม (Abu Sin, 1986 อ้างถึงใน Ali Mohammed J. S. 2002)”

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึงการได้รับรายได้ เงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาและสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ตนเองกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรมประเมินได้จากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

## 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมถึงการติดต่อสื่อสาร การปรึกษากันเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างทีมที่มีความสุขจากการทำงานร่วมกัน และจะต้องแน่ใจว่าคนในองค์กรไม่มีความขัดแย้งหรือเกิดปัญหาขึ้น

ภายใต้กรอบแห่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะมีหลักการที่เกี่ยวข้อง คือ 1. ความเป็นพี่น้องและมนุษยสัมพันธ์ 2. ความเสมอภาค 3. การส่งเสริมการทำดีและห้ามปรามการทำชั่ว ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรและนักเรียน ระหว่างบุคลากรกับนักเรียน และระหว่างบุคลากรหรือนักเรียนด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องทำงานอย่างแข็งขันเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกแห่งความเป็นพี่น้องและความเป็นเอกภาพในหมู่ครู บุคลากรและนักเรียน ความเป็นเอกภาพในบริบทของสถานศึกษาหมายถึง แต่ละคนจะต้องรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวโรงเรียนเพราะครอบครัวดังกล่าวนี้จะประกอบด้วยบุคลากรทางการสอนและบริหารรวมทั้งนักเรียนที่ร่วมกันทำงานเพื่อประโยชน์ของทุกคน ดังนั้นสมาชิกแต่ละคนของครอบครัวควรที่จะทำงานรับใช้ชุมชนโรงเรียนด้วยใจอุทิศ สมาชิกแต่ละคนจะต้องถือว่าผลผลิตที่ตกต่ำจะส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของโรงเรียน ดังนั้นแต่ละคนต้องมีใจรักต่อโรงเรียนและปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ สิ่งดังกล่าวนี้จะทำให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงซึ่งจะส่งผลให้เกิดสปีดแห่งความรักสามัคคีต่อกันในหมู่สมาชิกของครอบครัวโรงเรียน นอกจากนี้ยังช่วยรักษาบรรยากาศของความรักต่องานและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างอุทิศตนให้แก่โรงเรียน (Ali Mohammed J. S. 2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 111)

### 2.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Walton (1975: 12-16) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานในสังคมขององค์กร

Cummings และ Worley (1997: 302) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

## 2.2 ภาวะทรภาพและมนุษย์สัมพันธ์

Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 69) กล่าวว่ามนุษย์สัมพันธ์ที่มีที่มาจากหลักการภาวะทรภาพอิสลามจะช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้บุคคลเคารพซึ่งกันและกัน มีอิสระที่จะทำความดีแก่กัน

สถาบันใดๆ ก็ตามไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ได้หากไม่สามารถทำให้เกิดความสามัคคี ความมีเอกภาพและความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่สมาชิก อิสลามอันเป็นศาสนาแห่งวิถีชีวิตได้สนับสนุนอย่างแข็งขันต่อความจำเป็นที่จะต้องมีความภาวะทรภาพที่มั่นคงโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุผลเช่นกรณีของการบริหารการศึกษา หลักภาวะทรภาพอิสลามได้ทำให้มุสลิมเป็นเอกภาพ

อัล กุรอาน ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างซอฮาบะฮ์ด้วยกัน ความว่า

“มุฮัมมัดเป็นรอซูลของอัลลอฮ์ และบรรดาผู้ที่อยู่ร่วมกับเขาเป็นผู้ที่เข้มแข็งกล้าหาญต่อพวกปฏิเสธศรัทธา เป็นผู้เมตตา สงสารระหว่างพวกเขาเอง (อัล ฟัดฮ, 48: 29)”

นอกจากนี้ ท่านรอซูลมุฮัมมัด ซ็อลลา กล่าวว่

“ความเป็นปีกแผ่น ความเมตตากรุณา และความรักของผู้ศรัทธาเป็นเสมือนเรือนร่างเดียวกัน หากส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายได้รับบาดเจ็บ ร่างกายทั้งหมดก็จะรู้สึกเจ็บปวดและเจ็บไข้จนไม่อาจข่มตาหลับได้” และยังกล่าวอีกว่า “ความเป็นปีกแผ่นและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ศรัทธาเปรียบเสมือนอาคารอิฐมีเสาค้ำยันต่อกันอย่างมั่นคง”

ภาวะทรภาพในหมู่มุสลิมจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีและให้ความช่วยเหลือต่อกัน อิสลามจึงให้ใช้ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ไปสู่ความดีงาม อิสลามสนับสนุนภาวะทรภาพ ดังอัล กุรอาน ได้กล่าวไว้ความว่

“แท้จริง บรรดาผู้ศรัทธานั้นเป็นพี่น้องกัน (อัล หุญร็อด, 49: 10)”

ท่านรอซูลมุฮัมมัด ซ็อลลา ก็ได้สนับสนุนความเป็นภาวะทรภาพ ความว่

“มุสลิมเป็นพี่น้องกัน มุสลิมจะต้องไม่กดขี่พี่น้องของเขา”

จากหลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลข้างต้น โดยเฉพาะระหว่างผู้นำกับผู้ตามได้รับการถ่ายทอดเป็นแบบอย่างโดยท่านรอซูลมุฮัมมัด ซ็อลลา ท่านได้แสดงแบบอย่างของความรัก ความห่วงใยต่อสวัสดิภาพของซอฮาบะฮ์ มีความห่วงใยต่อผู้บังคับบัญชาของท่านอันเป็นสาระสำคัญของหลักภาวะทรภาพ (Ali Mohammed J. S. 2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 69)

### 2.3 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน

Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 112) เสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

1. ปลุกฝังหลักการแห่งความเป็นพี่น้องและความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ระหว่างบุคลากรกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนด้วยกัน
2. ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความนิ่มนวลและอ่อนโยน ควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ยิ่งยโส และ ต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งความถ่อมตน ความเมตตา และความนอบน้อม
3. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรกับนักเรียน บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหาต่างๆ ไป ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพของโรงเรียน
4. การเอาใจใส่ต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างให้เกิดความรักใคร่ปรองดองในหมู่บุคลากร และนักเรียน

### 2.4 มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ

พุลสุซ สัจรุ่ง (2551: 10) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในองค์การจะมี 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
2. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน
3. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน
4. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การและชุมชน

ลักษณะการบูรณาการทางสังคมพิจารณาได้จาก 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอิสระจากอคติ
2. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน
3. การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน
4. มีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
5. มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ
6. การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ในการทำงานร่วมกันของบุคคลนั้นสามารถทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการได้มีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ได้รับการยอมรับในกลุ่ม จึงทำให้บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านสังคม ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในดำเนินชีวิตได้

### 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากแนวคิดของ Maslow ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง ดังนั้นเมื่องานนั้นทำให้ได้รับความก้าวหน้าในงานก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง เมื่อบุคคลมีความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าจะสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จ ก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตในการทำงาน

#### 3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้า

##### ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs)

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (1954: 35) เสนอลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการการคุ้มครองจากอันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น
5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลภยศสรรเสริญ เป็นต้น

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า พนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป
2. เมื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ แล้วจะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อไป
3. ปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นๆ ในสังคม
4. ปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่พวกเขากระทำอยู่ สิ่งหนึ่งที่เป็นหนทางในการแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานก็คือ การเลื่อนตำแหน่ง

### 3.2 ความหมายของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Walton (1975: 12) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ป็นการพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในการคงไว้ซึ่งตำแหน่งหน้าที่เดิมของตน และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถ ได้เลื่อนขั้น ยศ ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จในองค์การ มีความมั่นคงในงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานรวมถึงสถานการณ์ที่สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ซึ่งทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เกียรติภูมิหรือฐานะทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 132) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไว้ดังนี้

1. หลักความรู้ ความสามารถ (Merit or ability factor) การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ ไม่คำนึงถึงความอาวุโส มักจะอาศัยการสอบเป็นเกณฑ์การตัดสิน
2. หลักอาวุโสและประสบการณ์ (Seniority and experience) ออาวุโส หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นมาเป็นเวลานาน เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน
3. หลักความรู้ ความสามารถ และอาวุโส (Merit and senility) วิธีนี้เป็นการประสานข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรก คือ มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถผนวกกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การ
4. หลักระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) การเลื่อนตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกเครือญาติ ไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลักทั้งนี้เพื่อความมีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่างๆ

จากแนวคิดเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สามารถสรุปได้ว่า บุคคลมีได้มุ่งแต่การได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วย หากบุคคลมีความมุ่งหวังว่าตนเองจะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน

#### 4. การพัฒนาความสามารถ

การพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญในการให้ การศึกษาอบรม และการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตใน การทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การ พัฒนายังช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์การประสบ ความเจริญรุ่งเรือง เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โอกาส ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจะน้อยลง (Walton, 1975: 12-16)

Robbins 1998: 138) กล่าวว่า องค์การควรมีหน้าที่พัฒนาอาชีพ หรือรับผิดชอบใน การกำหนดเส้นทางในชีวิตทำงานของพนักงานให้มีความก้าวหน้าเป็นขั้นตอน โดยการให้ความรู้ต่างๆ จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา ให้ข้อมูลที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบแก่ พนักงานไปเป็นลำดับ เมื่อพนักงานเห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะได้มีขวัญกำลังใจ และ พุ่มพ่ทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่

##### 4.1 ความหมายของการพัฒนาความสามารถ

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การเสริมสร้างและ พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถควบคุมตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความชำนาญมากขึ้น รู้จักหาความรู้ใหม่อีกทั้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ กระบวนการทำงาน สามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาทำงานได้อย่างอิสระ ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ได้เรียนรู้งานใน ภาพรวม ทำให้เกิดเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

Dessler (2004: 77) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ (การฝึกอบรม) หมายถึง วิธีการ ต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อการพัฒนาพนักงานใหม่หรือพนักงานปัจจุบันให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ ในการทำงาน

บรรอยด์ โดจินดา (2543: 191) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องของ การให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการศึกษา และการฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านั้นไว้กับองค์การได้

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546: 176) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หากศึกษา อย่างเจาะลึกจะมีความหมายแตกต่างกันไปตามสาขา แต่ในภาพรวมเหมือนกัน คือ ส่วนรวมของ องค์การดีขึ้น

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549: 198) กล่าวว่า กระบวนการที่มีการวางแผนดำเนินการ อย่างเป็นระบบในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานในองค์กรให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถ หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ใช้เพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการ ทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมี ทักษะที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

#### 4.2 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 77) กล่าวถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาบุคลากร ตลอดเวลา มาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีตลอดจนวิธีการทำงานได้รับการ พัฒนาตลอดเวลา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรก้าวทันต่อความ เปลี่ยนแปลง
2. การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรย่อมจะได้ประโยชน์ กลับคืนในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อสร้างคนให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
3. สภาพที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อรับพนักงานเข้ามาทำงานจะต้องมีการพัฒนาให้ สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ไม่เพียงแต่เพียงรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปเท่านั้น รวมถึง ความรู้สึกริเริ่มคิด ความหวัง และเจตคติที่มีต่องานด้วย

#### 4.3 วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 78) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
3. เพื่อลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานเอง หรือต่อหน่วยงาน
4. เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างาน
5. เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มทั้งในด้านการผลิต และระบบการจัดการ
6. เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับงานที่อาจจะขยายขึ้น หรือทดแทนคนที่ต้อง เปลี่ยนหน้าที่ หรือที่ต้องสูญเสียไป



#### 4.4 ประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะ

ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 29) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1. ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ
2. ยกระดับบทบาทหน้าที่การงานมากขึ้น
3. ทำงานได้เต็มความสามารถ
4. มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. มีความพอใจในตนเองมากขึ้น/ เชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น
6. เป็นที่ยอมรับของคนอื่นมากขึ้น

#### 4.5 วิธีการในการพัฒนาพนักงาน

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544: 8) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ ยุทธวิธีหรือเครื่องมือที่องค์กรนำมาใช้พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดกิจกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะและเจตคติ อย่างเป็นระบบ

การฝึกอบรม คือ การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพการทำงานของพนักงานทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญและการแสดงออก และยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ ทักษะในการทำงาน และความสามารถของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วย

ธัญญา ผลอนันต์ (2547: 70) กล่าวว่า ในการให้การอบรมแต่ละครั้ง องค์กรต้องลงทุนทั้งทรัพยากรและเวลาทำงานของพนักงาน ซึ่งหากนำมาคิดแล้วถือเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องเสียไป จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มาตรการต่างๆ ที่นำมาใช้อาจได้แก่

1. วางแผนติดตามประเมินผลการนำความรู้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้
2. เตรียมอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถใช้ความรู้อย่างเต็มที่
3. สนับสนุนและให้กำลังใจ
4. ชี้แจงเงื่อนไขและอุปสรรคที่ต้องฟันฝ่า

จากแนวคิดเรื่องการพัฒนาพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาพนักงานเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่างๆอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งและรายได้ในอนาคต

#### 4.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ประโยชน์ต่อองค์กร และประโยชน์ต่อประเทศชาติ (เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว, 2544: 20) รายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 1) ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร

1. เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน จึงทำให้มีโอกาสก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่ และค่าตอบแทนสูงขึ้น
2. การฝึกอบรมช่วยลดความเฉื่อยชาในการทำงาน มีความกระฉับกระเฉงขึ้น ความผิดพลาดน้อย ลดอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
3. การพัฒนาการเรียนรู้และความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความมั่นใจ มีศักดิ์ศรี มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
4. เป็นการสร้างนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ สู้งานหนักให้แก่ตนเอง
5. การฝึกอบรมทำให้มีโลกทัศน์กว้างไกล ทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาเป็น
6. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ เกิดความสามัคคีภายในองค์กร มีการประสานงานกันดีขึ้น และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

##### 2) ประโยชน์ต่อองค์กร

1. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะการฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานได้มากขึ้น สูญเสียน้อยลง ลดอุบัติเหตุ
2. ทำให้ผลผลิตหรือบริการมีคุณภาพสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสามารถในการทำงานของบุคลากรสูง
3. ลดปัญหาในการบริหารงาน เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในงานมากขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน มีความสามัคคี กลมเกลียวกัน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ประหยัดค่าใช้จ่าย การที่บุคลากรมีคุณภาพสูงขึ้นจะทำให้มีการตัดสินใจที่ดี ไม่ค่อยผิดพลาด สามารถลดการสูญเสียได้

##### 3) ประโยชน์ต่อประเทศชาติ

การฝึกอบรมในองค์กรย่อมเป็นการยกระดับคุณภาพประชากรของประเทศไปด้วยในตัว ยิ่งถ้าหากเป็นการฝึกอบรมที่องค์กรเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองด้วยแล้ว เท่ากับเป็นการยกระดับการศึกษา และมีมือแรงงานของประชาชน โดยที่รัฐไม่สูญเสียงบประมาณแต่อย่างใด

## 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความปลอดภัยจากสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงการควบคุมสิ่งรบกวนจากกลิ่น เสียงและแสง

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ และมีความสะดวกสบายระหว่างการทำงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ และมีความสะดวกสบายระหว่างการทำงาน

### 5.1 ความปลอดภัย

วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2542: 19) ให้ความหมายว่า ความปลอดภัย หมายถึง การปราศจากภัยและอันตรายที่มีโอกาสเกิดขึ้น

เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ (2548: 4) ให้ความหมายว่า ความปลอดภัย หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจ ไม่เสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่างๆ และมีการเตรียมป้องกันภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้อง เหมาะสมและสม่าเสมออีกด้วย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความปลอดภัย หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจปราศจากภัยอันตราย หรือปราศจากการบาดเจ็บหรือตาย ทรัพย์สินเสียหาย หรือทำให้เสียเวลาที่มีค่าไป

เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ (2548: 115) เสนอขอบข่ายของการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การสำรวจความปลอดภัยในโรงเรียน
2. การรายงานอุบัติเหตุในโรงเรียน
3. การแนะนำความปลอดภัย
4. การจัดทำประกันอุบัติเหตุ

5. การจัดการเครื่องอำนวยความสะดวก
6. การบริการความปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับโรงเรียน
7. การจัดการฝึกซ้อมเพื่อความปลอดภัย
8. การบริการปฐมพยาบาล
9. การจัดการวัดร่นักเรียนด้านความปลอดภัยหรืออาสาสมัครสวัสดิภาพ

## 5.2 การส่งเสริมสุขภาพ

ระบบการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพของ Oregon Occupational Safety & Health Division (OR-OSHA: Online) ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบสำคัญ

1. การจัดการการกระทำผิด
2. การรับผิดชอบ
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน
4. การควบคุมความเสี่ยง
5. การวิเคราะห์เหตุการณ์ หรืออุบัติเหตุ
6. การฝึกอบรม
7. การประเมิน

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 205) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้รับ ความมั่นคงปลอดภัย เพราะความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ
2. จัดบริการรักษาพยาบาล ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีผู้คุ้มครอง ดูแลเอาใจใส่
3. จัดให้มีวันลา และวันหยุดพักผ่อน
4. จัดกิจกรรมบันเทิงให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสอันสมควร
5. จัดหน่วยงานให้คำปรึกษา เมื่อพนักงานประสบปัญหาด้านต่างๆ
6. พัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง และเป็นผลดีแก่หน่วยงานในระยะยาว

## 6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ

ในสหรัฐอเมริกา ประเด็นเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้รับความสนใจมากขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 เนื่องจากการขยายจำนวนปีการทำงานของคนอเมริกัน แม้ว่าพนักงานแต่ละคนจะมีผลผลิตที่สูงขึ้น และมีความมั่งคั่งมากขึ้นก็ตาม

Walton (1975: 91-104) กล่าวว่า วิธีชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่าง การใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัวและสังคม

Cummings และ Worley (1997: 302) วิธีชีวิตและการทำงาน หมายถึง การรักษาสมดุลในการดำรงชีวิตโดยมีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน

### 6.1 การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Cappelli (2008: 74-78) นำเสนอหลักการ 3 ประการในการสร้างความสำเร็จด้วยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในเรื่องลำดับความสำคัญของเป้าหมายธุรกิจ และส่งเสริมให้พนักงานพิจารณาความสำคัญของเป้าหมายของชีวิตส่วนตัวด้วย การทำงานในองค์กรจะต้องบรรลุผลสำเร็จ โดยพนักงานจะต้องไปอ้างเรื่องของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากเป็นเหตุให้งานของบริษัทต้องล่าช้า หรือในทางกลับกัน ต้องไม่อ้างว่าบริษัทใช้เขาทำงานมากไปจนไม่มีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว ต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับผลงานที่องค์กรคาดหวังให้ทำ และในขณะเดียวกันก็ให้พนักงานมีความชัดเจนในเป้าหมายของชีวิตครอบครัวด้วย และเมื่อตระหนักถึงเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งสองด้าน เราก็สามารถจะจัดการกับแผนงานและวิธีการทำงานเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ “ในความเป็นจริงแล้วการกำหนดความสำเร็จในลักษณะของผลลัพธ์นั้นจะมีความสำคัญกว่าวิธีการ” ซึ่งในที่สุดเราก็สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับพนักงาน แต่ก็ให้อิสระแก่พนักงานในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น”

2. ตระหนักและให้การสนับสนุนพนักงานในฐานะ “คนๆ หนึ่ง” ด้วยบทบาทที่นอกเหนือจากการทำงาน ผู้จัดการจะสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้ ถ้าพยายามสนใจในชีวิตส่วนตัวของพนักงานมากขึ้น การสนใจในสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อถือต่อตัวผู้จัดการ และก็จะสร้างผลดีให้กับองค์กรเช่นกัน

3. พยายามค้นหาวิธีการที่ทำให้งานสำเร็จได้ ผู้จัดการที่ฉลาดจะร่างกระบวนการในการทำงานนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลง และออกแบบใหม่เป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะเปิดโอกาสให้สามารถทดลองกระบวนการทำงานใหม่ๆ นี้ได้ ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้น จะใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อป้องกันถึงวิธีการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และหาวิธีการในการทำงานใหม่เพื่อลดความขัดแย้งนั้นลง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ตามแนวคิดของ Cappelli การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับตัวพนักงานเอง และต่อองค์กร ถ้าเราสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะส่งผลให้เราสามารถสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มผลผลิต และช่วยในการว่าจ้างและรักษาบุคลากรที่ได้ไว้ได้

## 6.2 การลดความเครียดในการทำงาน

การลดความเครียดในการทำงานสามารถทำได้หลายทาง เช่นนอนพักผ่อนเพิ่มขึ้น รับประทานอาหารที่มีคุณภาพเหมาะสม หรือการทำสมาธิ เป็นต้น นอกจากนั้นก็อาจลดความเครียดโดยการหางานที่เหมาะสมกับตนเอง วางแผนและจัดระบบกิจกรรมของตนเองไม่ให้วุ่นวายสับสน

Karl Albrecht (อ้างถึงใน Dessler, 2552: 344) ได้แนะนำวิธีลดความเครียด ดังนี้

1. ให้รางวัลและสร้างความสุขให้กับตนเอง
2. อย่าทำงานแบบเก็บตัว
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า
4. เข้าใจปัญหาของหัวหน้างาน และต้องทำให้หัวหน้างานเข้าใจปัญหาของเราด้วย
5. เจรจาดกลงกับหัวหน้างานตามความเป็นจริงของงาน
6. หาเวลาว่างเพื่อผ่อนคลายตนเองบ้าง
7. เอาตนเองออกจากที่ทำงานเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศและเปลี่ยนสภาพจิตใจ
8. อย่าเก็บปัญหาไว้คนเดียว
9. ควรจดบันทึกรายการของปัญหาต่างๆ ที่ทำให้ตนเองไม่สบายใจ และอีกข้างหนึ่งของบันทึกรายการของปัญหาให้เขียนบันทึกว่าในแต่ละปัญหาเราจะทำอย่างไรต่อไป

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุษณีย์ รักซ้อน (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 377 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. คุณภาพชีวิตของครูแยกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4. ตามความคิดของครูที่มีวุฒิภาวะและประสบการณ์ต่างกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ประสิทธิผลโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สร้อยญา นวลลออ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 209 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ครูประถมศึกษา มีความเครียด ภาระงานอื่น ภาระหนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในระดับสูง ประเด็นสำคัญพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง

ณัฐตะวัน ลิมประสงค์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการสอนของครูระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและคุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการสอนของครูในโรงเรียนเอกชนด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและทุกรายด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ และคุณภาพชีวิตในการสอนด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและลักษณะของงานที่เป็นงานประจำส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและอีกสองรายด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิควิธีและด้านคุณลักษณะ

สายพิน วรรณสุด (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหาร คุณภาพชีวิตในการสอนของครูและปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 242 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมคือ ลักษณะบุคลากรและนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม จำนวน 364 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามรายได้พบว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างๆ มีระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



นิพนธ์ เลหาภารากร (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 172 คน โดยมีแบบสอบถามเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน

Prince of Songkhro  
Pattani Campus

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีโดยมีวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

#### วิธีดำเนินการวิจัย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

**3.1.1 ประชากร** คือ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 5,294 คน จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 65 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2558 สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี, 2558: ออนไลน์) รายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงาน  
การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามอำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน (โรง)	จำนวนครู (คน)
1	เมืองปัตตานี	9	864
2	หนองจิก	5	461
3	ยะหริ่ง	4	266
4	ปะนาเระ	5	429
5	ยะรัง	9	542
6	โคกโพธิ์	8	587
7	มายอ	10	526
8	แม่ลาน	1	29
9	สายบุรี	9	1,320
10	ทุ่งยางแดง	4	252
11	ไม้แก่น	1	18
12	กะพ้อ	0	0
<b>รวม</b>		<b>65</b>	<b>5,294</b>

**3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่าง  
ประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) สํารวจจำนวนครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชา  
สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จากโรงเรียนทั้งหมด 65 โรง ได้จำนวน 5,294  
คน

2) สุ่มจำนวนตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ดังนี้  
**ขั้นที่ 1** จำแนกโรงเรียนตามอำเภอ

**ขั้นที่ 2** สุ่มเลือกอำเภอตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple  
random sampling) โดยการจับฉลาก 3 อำเภอ ได้โรงเรียนจำนวน 23 โรง ครูจำนวน 1,656 คน  
ดังนี้

- |                      |                      |                 |
|----------------------|----------------------|-----------------|
| 1. อำเภอเมืองปัตตานี | จำนวนโรงเรียน 9 โรง  | จำนวนครู 864 คน |
| 2. อำเภอยะหริ่ง      | จำนวนโรงเรียน 4 โรง  | จำนวนครู 266 คน |
| และ 3. อำเภอมายอ     | จำนวนโรงเรียน 10 โรง | จำนวนครู 526 คน |

**ขั้นที่ 3** นำจำนวนประชากรครูทั้งหมด 1,656 คน มากำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973: 125) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

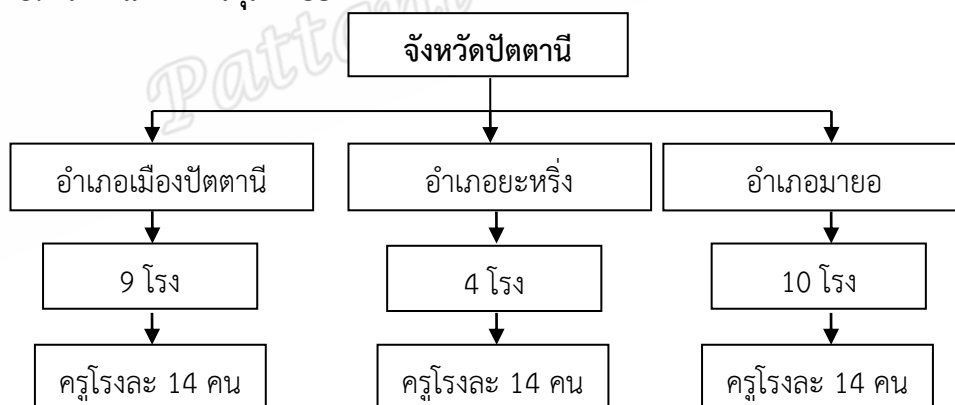
$e$  = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{1,656}{1 + 1,656 (.05^2)} \\ &= 322.18 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างครูทั้งหมด 322 คน

**ขั้นที่ 4** คำนวณกลุ่มตัวอย่างครูโดยการเฉลี่ยเท่ากันทุกโรงเรียนได้ดังนี้ จากโรงเรียนทั้งหมด 23 โรงเรียน ต้องการกลุ่มตัวอย่างครู 322 คน ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 14 คน

ภาพที่ 3.1 ภาพแสดงการสุ่มตัวอย่าง



### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย

#### 3.2.1 แบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

รายละเอียดข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ข้อที่ 1 ถึง 5
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ข้อที่ 6 ถึง 10
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ข้อที่ 11 ถึง 15
4. การพัฒนาความสามารถ	ข้อที่ 16 ถึง 20
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ข้อที่ 21 ถึง 25
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ข้อที่ 26 ถึง 30

3.2.2 **แบบสัมภาษณ์** แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพของครู

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3.3 สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตของกรอบแนวคิด

3.3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขและปรับปรุง

3.3.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความตรง ความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามเชิงปฏิบัติการ (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

3.3.6 นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และจัดพิมพ์แบบสอบถาม

3.3.7 นำไปทดลอง (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

3.3.8 หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตรการคำนวณสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.3.9 รวบรวมข้อมูลนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

### 3.4 การทดสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) และ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

#### 3.4.1 การทดสอบความตรงของเนื้อหา (Validity)

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตามวิธีการของ Rovinelli และ Hambleton (1977: 49) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

- +1 เมื่อ **แน่ใจ** ว่าข้อคำถามนั้น **สอดคล้อง** กับนิยามเชิงปฏิบัติการ
  - 0 เมื่อ **ไม่แน่ใจ** ว่าข้อคำถามนั้น **สอดคล้อง** กับนิยามเชิงปฏิบัติการ
  - 1 เมื่อ **แน่ใจ** ว่าข้อคำถามนั้น **ไม่สอดคล้อง** กับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นผ่านเกณฑ์

จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแล้ว รวบรวมข้อมูลนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และจัดพิมพ์แบบสอบถาม

#### 3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วไปทดลอง (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามสามารถสื่อความหมายตรงกับความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตรการคำนวณสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วนำมาแปลผลดังนี้

คะแนนระหว่าง  $\alpha \geq 0.9$  หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ดีมาก

คะแนนระหว่าง  $0.9 > \alpha \geq 0.8$  หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ดี

คะแนนระหว่าง  $0.8 > \alpha \geq 0.7$  หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ผ่านเกณฑ์

คะแนนระหว่าง  $0.7 > \alpha \geq 0.6$  หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ

คะแนนระหว่าง  $0.6 > \alpha \geq 0.5$  หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ไม่เพียงพอ

คะแนนระหว่าง  $0.5 > \alpha$  หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ไม่อาจยอมรับได้

ข้อคำถามที่มีค่า Alpha Coefficient ตั้งแต่ 0.71 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นผ่านเกณฑ์

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดโดยใช้สูตรการคำนวณสัมประสิทธิ์ Alpha แล้ว พบว่า มีค่า Alpha Coefficient 0.907 หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ดีมาก

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างผ่านทางโรงเรียนด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง
3. กรณีไม่ได้รับคืนเมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียนเพื่อเร่งรัดให้กลุ่มตัวอย่างเร่งดำเนินการส่งแบบสอบถามคืน
4. ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วจึงนำแบบสอบถามมาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วทำการวิเคราะห์ ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครู โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย มาก	ให้	4	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย น้อย	ให้	2	คะแนน
ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนด ดังนี้

คะแนนระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ มากที่สุด

คะแนนระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ มาก

คะแนนระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ ปานกลาง

คะแนนระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ น้อย

คะแนนระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ น้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างตัวแปร (ปัจจัยส่วนบุคคล) โดยใช้ ค่าที (t-Test) และใช้ ค่าเอฟ (F-Test) กรณีมีตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05, .01 และ .001 แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

4. วิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะต่างๆ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง

5. วิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปความเรียง



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 ชุด โดยกำหนดสัญลักษณ์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการนำเสนอตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

N	แทน	จำนวน
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t-test	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
F-test	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปร
- 4.4 ผลการประมวลข้อคิดเห็นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
- 4.5 ผลการวิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพครอบครัว การศึกษาสูงสุด วิชาเอก ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบันระยะเวลา ปฏิบัติหน้าที่ครู ตำแหน่งระดับบริหารและเงินเดือนปัจจุบัน เมื่อนำมาจำแนกจำนวนและหาค่าร้อยละ ได้ผลตามตารางที่ 4.1.1

ตารางที่ 4.1.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป (ตัวแปร)	จำนวน (n = 322)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
• ชาย	130	40.40
• หญิง	192	59.60
<b>2. อายุ</b>		
• น้อยกว่า 30 ปี	107	33.20
• 30 - 39 ปี	143	44.40
• 40 - 49 ปี	47	14.60
• 50 - 59 ปี	19	5.90
• 60 ปี ขึ้นไป	6	1.90
<b>3. ตำแหน่ง</b>		
• ครูสอนวิทยาศาสตร์	123	38.20
• ครูสอนวิชาสามัญ	199	61.80
<b>4. สถานภาพครอบครัว</b>		
• โสด	89	27.60
• สมรส	228	70.80
• ม่าย	5	1.60
<b>5. การศึกษาสูงสุด</b>		
• ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	15.20
• ปริญญาตรี	271	84.20
• ปริญญาโท	2	0.60
• ปริญญาเอก	0	0.00

ตารางที่ 4.1.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป (ตัวแปร)	จำนวน (n = 322)	ร้อยละ
<b>6. วิชาเอก</b>		
• ภาษาไทย	31	9.60
• คณิตศาสตร์	22	6.80
• วิทยาศาสตร์	42	13.00
• สังคมศึกษา/ศาสนา	65	20.20
• สุขศึกษา/พลศึกษา	16	5.00
• ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์	5	1.60
• การงานอาชีพ/เทคโนโลยี	16	5.00
• ภาษาต่างประเทศ	54	16.80
• อื่นๆ	71	22.00
<b>7. ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน</b>		
• น้อยกว่า 2 ปี	41	12.70
• 2 - 9 ปี	207	64.30
• 10 - 19	46	14.30
• 20 - 29	23	7.10
• 30ปี ขึ้นไป	5	1.60
<b>8. ระยะเวลาารวมปฏิบัติหน้าที่ครู</b>		
• น้อยกว่า 2 ปี	30	9.30
• 2 - 9 ปี	201	62.40
• 10 - 19	56	17.40
• 20 - 29	25	7.80
• 30ปี ขึ้นไป	10	3.10
<b>9. ตำแหน่งระดับบริหาร</b>		
• ไม่มี/ ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว	180	55.90
• หัวหน้าหมวด/ กลุ่มสาระ	63	19.60
• หัวหน้าระดับ/ หัวหน้าสายชั้น	18	5.60
• หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้างาน	58	18.00
• ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ	3	0.90

ตารางที่ 4.1.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป (ตัวแปร)	จำนวน (n = 322)	ร้อยละ
<b>10. เงินเดือนปัจจุบัน</b>		
• ต่ำกว่า 10,000 บาท	210	65.20
• 10,000 – 14,999 บาท	77	23.90
• 15,000 – 19,999 บาท	27	8.40
• 20,000 – 24,999 บาท	6	1.90
• 25,000 – 29,999 บาท	2	0.60
• 30,000 บาท ขึ้นไป	0	0.00

จากตารางที่ 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังนี้

**เพศ** พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.60 และเพศชาย ร้อยละ 40.40

**อายุ** พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี (ร้อยละ 44.40) รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 33.20) และอายุระหว่าง 40 - 49 ปี (ร้อยละ 14.60) ตามลำดับ

**ตำแหน่ง** พบว่า เป็นครูสอนวิชาสามัญ ร้อยละ 61.8 และครูสอนวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 38.2

**สถานภาพครอบครัว** พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 70.80) รองลงมาคือ สถานภาพโสด (ร้อยละ 27.60) และสถานภาพม่าย (ร้อยละ 1.60) ตามลำดับ

**การศึกษาสูงสุด** พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 84.20) รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 15.20) และปริญญาโท (ร้อยละ 0.60) ตามลำดับ

**วิชาเอก** พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒិวิชาเอกอื่นๆ นอกเหนือ 8 กลุ่มสาระ (ร้อยละ 22.00) รองลงมา คือ สังคมศึกษา/ศาสนา (ร้อยละ 20.20) และภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 16.80) ตามลำดับ

**ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน** พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระหว่าง 2 - 9 ปี (ร้อยละ 64.30) รองลงมา คือ ระหว่าง 10 - 19 ปี (ร้อยละ 14.30) และอายุน้อยกว่า 2 ปี (ร้อยละ 12.70) ตามลำดับ

**ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู** พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 2 - 9 ปี (ร้อยละ 62.40) รองลงมาคือ ระหว่าง 10 -19 ปี (ร้อยละ 17.40) และน้อยกว่า 2 ปี (ร้อยละ 9.30) ตามลำดับ

**ตำแหน่งระดับบริหาร** พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มี/ ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว (ร้อยละ 55.90) รองลงมาคือ หัวหน้าหมวด/ กลุ่มสาระ (ร้อยละ 19.60) และหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน (ร้อยละ 18.00) ตามลำดับ

**เงินเดือนปัจจุบัน** พบว่า ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 65.20) รองลงมา คือระหว่าง 10,000 – 14,999 บาท (ร้อยละ 23.90) และระหว่าง 15,000 – 19,999 บาท (ร้อยละ 8.40) ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูวิซาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

จากข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านเมื่อนำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ได้ผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

- |   |                |
|---|----------------|
| 1. สรุปลภาพรวมทั้ง 6 ด้าน                       | ตารางที่ 4.2.1 |
| 2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ                        | ตารางที่ 4.2.2 |
| 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                 | ตารางที่ 4.2.3 |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน               | ตารางที่ 4.2.4 |
| 5. การพัฒนาความสามารถ                           | ตารางที่ 4.2.5 |
| 6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน                        | ตารางที่ 4.2.6 |
| 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | ตารางที่ 4.2.7 |

**ตารางที่ 4.2.1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย  
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยสรุปภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.76	มาก
ด้านการพัฒนาความสามารถ	3.50	0.73	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.33	0.78	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.25	0.83	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.16	0.77	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.84	0.88	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.27</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2.1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$ )

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.53$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถ ( $\bar{x} = 3.50$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{x} = 2.84$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.2.2** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย  
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
- เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ	2.95	0.95	ปานกลาง
- เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน	2.95	0.96	ปานกลาง
- เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน	2.89	0.90	ปานกลาง
- เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับสอดคล้องกับความต้องการ	2.79	1.01	ปานกลาง
- เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	2.66	1.02	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.84</b>	<b>0.88</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.84$ )

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบและเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน ( $\bar{x} = 2.95$  เท่ากัน) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 2.89$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ( $\bar{x} = 2.66$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

#### ตารางที่ 4.2.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติที่ดีและให้ความช่วยเหลือต่อกัน	3.80	0.83	มาก
- เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมัครสมานสามัคคีไม่มีความขัดแย้งกัน	3.73	0.86	มาก
- ผู้บริหารและบุคลากรความรักใคร่กลมเกลียวกัน	3.43	1.06	มาก
- ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความนิ่มนวลและอ่อนโยน	3.40	1.01	ปานกลาง
- ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค	3.30	1.01	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2.3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.53$ )

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติที่ดีและให้ความช่วยเหลือต่อกัน ( $\bar{x} = 3.80$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมัครสมานสามัคคีไม่มีความขัดแย้งกัน ( $\bar{x} = 3.73$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค ( $\bar{x} = 3.30$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.2.4** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- ท่านมีความรู้สึกว่าคุณจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ท่านมีความมั่นคงในงาน	3.76	0.91	มาก
- ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.38	1.09	มาก
- ท่านมีความรู้สึกว่าคุณหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็สามารถเลื่อนขั้นขึ้นไปได้	3.34	0.99	ปานกลาง
- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านพิจารณาจากคุณภาพของงานเป็นหลัก	3.16	1.05	ปานกลาง
- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมีความเป็นธรรม	3.03	1.04	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.81</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2.4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.33$ )

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ท่านมีความมั่นคงในงานมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.76$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าจะเกษียณอายุ ( $\bar{x} = 3.38$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมีความเป็นธรรม ( $\bar{x} = 3.03$ ) อยู่ในระดับปานกลาง



**ตารางที่ 4.2.5** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ด้านการพัฒนาความสามารถ

ด้านการพัฒนาความสามารถ	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
- งานของท่านทำให้ท่านต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน งาน จึงจะสำเร็จ	3.64	0.80	มาก
- ชั่วโมงการสอนของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตาม เกณฑ์	3.56	0.94	มาก
- ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ท่านใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่	3.50	0.93	มาก
- ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถใน วิชาชีพอย่างเพียงพอ	3.42	0.93	มาก
- ผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระ และมีอำนาจในการตัดสินใจ	3.39	1.00	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2.5พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถใน  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$ )

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานของท่านทำให้  
ท่านต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน งานจึงจะสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.64$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ  
ชั่วโมงการสอนของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์ ( $\bar{x} = 3.56$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วน  
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการ  
ตัดสินใจ ( $\bar{x} = 3.39$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.2.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย  
คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
- สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสม ปราศจากเสียงรบกวนอากาศถ่ายเทสะดวกและอุณหภูมิเหมาะสม กับการเรียนการสอน	3.29	0.96	ปานกลาง
- สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนมีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่นมีส่วน หย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจมีป้ายประกาศ ป้าย ประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอกอาคารชัดเจน	3.27	0.95	ปานกลาง
- โรงเรียนของท่านมีห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ	3.11	0.99	ปานกลาง
- สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับ มอบหมายของท่านมีอย่างเพียงพอ	3.09	0.93	ปานกลาง
- สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านมี อย่างเพียงพอ	3.07	0.95	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.16</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2.6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.16$ )

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อม  
ภายในห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสมปราศจากเสียงรบกวนอากาศถ่ายเทสะดวกและ  
อุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน ( $\bar{x} = 3.29$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ  
สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนมีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่นมีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อน  
ใจมีป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอกอาคารชัดเจน ( $\bar{x} = 3.27$ ) อยู่ในระดับ  
ปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านมีอย่าง  
เพียงพอ ( $\bar{x} = 3.07$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.2.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย คุณภาพชีวิต  
การทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
- ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน	3.33	0.95	ปานกลาง
- ท่าน <b>มิได้</b> มีความรู้สึกว่างานที่ทำทำให้เวลาในการใช้ชีวิต ส่วนตัวลดลง	3.26	0.94	ปานกลาง
- ท่าน <b>มิได้</b> มีความรู้สึกที่ชีวิตการงานเป็นเหตุให้ท่านเกิด ความเครียด	3.24	0.89	ปานกลาง
- ท่าน <b>มิได้</b> มีความรู้สึกที่ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่ มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร	3.21	1.01	ปานกลาง
- ท่าน <b>มิได้</b> มีความรู้สึกที่ชีวิตการงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับ ครอบครัวน้อยลง	3.21	0.96	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.25</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2.7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต  
การทำงานและชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.25$ )

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีเวลาเพียงพอ  
สำหรับการพักผ่อน ( $\bar{x} = 3.33$ ) อยู่ในระดับปานกลางรองลงมาคือ ท่าน**มิได้**มีความรู้สึกว่างานที่ทำทำ  
ให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง ( $\bar{x} = 3.26$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่าน**มิได้**  
มีความรู้สึกที่ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร และท่าน**มิได้**มี  
ความรู้สึกที่ชีวิตการงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง ( $\bar{x} = 3.21$  เท่ากัน) อยู่ในระดับ  
ปานกลาง

#### 4.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่ วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างตัวแปร (ปัจจัยส่วนบุคคล) โดยใช้ ค่าที (t-Test) และใช้ ค่าเอฟ (F-Test) กรณีมีตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ได้ผลดังต่อไปนี้

1. เพศ	ตารางที่ 4.3.1
2. อายุ	ตารางที่ 4.3.2
3. ตำแหน่ง	ตารางที่ 4.3.3
4. สถานภาพครอบครัว	ตารางที่ 4.3.4
5. การศึกษาสูงสุด	ตารางที่ 4.3.5
6. วิชาเอก	ตารางที่ 4.3.6
7. ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน	ตารางที่ 4.3.7
8. ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู	ตารางที่ 4.3.8
9. ตำแหน่งระดับบริหาร	ตารางที่ 4.3.9
10. เงินเดือนปัจจุบัน	ตารางที่ 4.3.10

ตารางที่ 4.3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	N	$\bar{x}$	SD	t	Sig
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ชาย	130	2.66	0.87	-3.080	.002**
	หญิง	192	2.97	0.86		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	130	3.44	0.76	-1.772	.077
	หญิง	192	3.59	0.75		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	ชาย	130	3.18	0.74	-2.823	.005**
	หญิง	192	3.43	0.79		
ด้านการพัฒนาความสามารถ	ชาย	130	3.40	0.73	-1.898	.059
	หญิง	192	3.56	0.72		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	130	3.14	0.86	-.392	.694
	หญิง	192	3.17	0.71		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	ชาย	130	3.16	0.84	-1.468	.143
	หญิง	192	3.30	0.82		
รวม	ชาย	130	3.16	0.63	-2.419	.016*
	หญิง	192	3.34	0.62		

จากตารางที่ 4.3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศระหว่าง ชายและหญิงในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	น้อยกว่า 30 ปี	107	2.79	0.78	1.974	.098
	30 - 39 ปี	143	2.97	0.95		
	40 - 49 ปี	47	2.76	0.93		
	50 - 59 ปี	19	2.45	0.52		
	60 ปีขึ้นไป	6	2.73	0.89		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 30 ปี	107	3.59	0.72	1.328	.259
	30 - 39 ปี	143	3.55	0.77		
	40 - 49 ปี	47	3.44	0.81		
	50 - 59 ปี	19	3.31	0.62		
	60 ปีขึ้นไป	6	3.06	0.86		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	น้อยกว่า 30 ปี	107	3.33	0.77	1.482	.207
	30 - 39 ปี	143	3.41	0.81		
	40 - 49 ปี	47	3.20	0.77		
	50 - 59 ปี	19	3.02	0.59		
	60 ปีขึ้นไป	6	3.26	0.78		
ด้านการพัฒนาความสามารถ	น้อยกว่า 30 ปี	107	3.53	0.75	2.170	.072
	30 - 39 ปี	143	3.57	0.75		
	40 - 49 ปี	47	3.35	0.65		
	50 - 59 ปี	19	3.12	0.51		
	60 ปีขึ้นไป	6	3.40	0.70		

ตารางที่ 4.3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อยกว่า 30 ปี	107	3.11	0.78	.215	.930
	30 - 39 ปี	143	3.19	0.75		
	40 - 49 ปี	47	3.20	0.79		
	50 - 59 ปี	19	3.12	0.95		
	60 ปีขึ้นไป	6	3.10	0.64		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	น้อยกว่า 30 ปี	107	3.27	0.81	1.120	.347
	30 - 39 ปี	143	3.32	0.85		
	40 - 49 ปี	47	3.07	0.73		
	50 - 59 ปี	19	3.11	0.93		
	60 ปีขึ้นไป	6	2.96	0.82		
รวม	น้อยกว่า 30 ปี	107	3.27	0.59	1.535	.192
	30 - 39 ปี	143	3.34	0.66		
	40 - 49 ปี	47	3.17	0.63		
	50 - 59 ปี	19	3.02	0.52		
	60 ปีขึ้นไป	6	3.08	0.71		

จากตารางที่ 4.3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุระหว่าง อายุต่ำกว่า 30 ปี, 30 - 39 ปี, 40 - 49 ปี, 50 - 59 ปี และ 60 ปีขึ้นไปในภาพรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกๆ ด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่ง	N	$\bar{x}$	SD	t	Sig
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ครูสอนวิทยาศาสตร์	123	2.70	0.78	-2.391	.017*
	ครูสอนวิชาสามัญ	199	2.94	0.93		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ครูสอนวิทยาศาสตร์	123	3.36	0.76	-3.165	.002**
	ครูสอนวิชาสามัญ	199	3.64	0.75		

ตารางที่ 4.3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่ง	N	$\bar{x}$	SD	t	Sig
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ครูสอนวิทยาศาสตร์	123	3.22	0.70	-2.077	.039*
	ครูสอนวิชาสามัญ	199	3.41	0.82		
ด้านการพัฒนาความสามารถ	ครูสอนวิทยาศาสตร์	123	3.32	0.71	-3.452	.001***
	ครูสอนวิชาสามัญ	199	3.61	0.72		
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ครูสอนวิทยาศาสตร์	123	3.12	0.81	-.745	.457
	ครูสอนวิชาสามัญ	199	3.19	0.76		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ครูสอนวิทยาศาสตร์	123	3.14	0.86	-1.880	.061
	ครูสอนวิชาสามัญ	199	3.32	0.81		
รวม	ครูสอนวิทยาศาสตร์	123	3.14	0.62	-2.848	.005**
	ครูสอนวิชาสามัญ	199	3.35	0.63		

จากตารางที่ 4.3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งระหว่าง ครูสอนวิทยาศาสตร์และ ครูสอนวิชาสามัญในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ทั้งนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพครอบครัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ ครอบครัว	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	โสด	89	2.96	0.97	1.677	.189
	สมรส	228	2.79	0.84		
	ม่าย	5	3.24	0.71		

ตารางที่ 4.3.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพครอบครัว (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพครอบครัว	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	โสด	89	3.73	0.77	5.413	.005**
	สมรส	228	3.44	0.74		
	ม่าย	5	3.84	0.21		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	โสด	89	3.46	0.83	2.802	.062
	สมรส	228	3.27	0.75		
	ม่าย	5	3.80	0.50		
ด้านการพัฒนาความสามารถ	โสด	89	3.61	0.76	3.068	.048*
	สมรส	228	3.44	0.72		
	ม่าย	5	4.04	0.08		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	โสด	89	3.28	0.69	3.386	.035*
	สมรส	228	3.10	0.80		
	ม่าย	5	3.80	0.34		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	โสด	89	3.28	0.87	2.742	.166
	สมรส	228	3.21	0.81		
	ม่าย	5	4.08	0.30		
<b>รวม</b>	โสด	89	3.39	0.65	<b>4.340</b>	<b>.014*</b>
	สมรส	228	3.21	0.61		
	ม่าย	5	3.80	0.23		

จากตารางที่ 4.3.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพครอบครัวระหว่าง โสดสมรส และม่าย ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.3.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	การศึกษาสูงสุด	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	2.82	0.75	.274	.761
	ปริญญาตรี	271	2.84	0.90		
	ปริญญาโท	2	3.30	0.98		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	3.31	0.86	2.368	.095
	ปริญญาตรี	271	3.56	0.73		
	ปริญญาโท	2	3.80	0.28		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	3.20	0.80	1.171	.311
	ปริญญาตรี	271	3.35	0.77		
	ปริญญาโท	2	3.80	0.56		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
ด้านการพัฒนา ความสามารถ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	3.31	0.62	1.918	.149
	ปริญญาตรี	271	3.53	0.74		
	ปริญญาโท	2	3.70	0.14		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	3.10	0.66	.289	.749
	ปริญญาตรี	271	3.17	0.79		
	ปริญญาโท	2	2.90	0.42		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	3.14	0.69	.451	.637
	ปริญญาตรี	271	3.26	0.85		
	ปริญญาโท	2	3.20	1.13		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	3.15	0.58	1.084	.340
	ปริญญาตรี	271	3.29	0.64		
	ปริญญาโท	2	3.45	0.44		
	ปริญญาเอก	0	0	0		

จากตารางที่ 4.3.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม การศึกษาสูงสุดระหว่าง ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ในภาพรวมพบว่า ไม่มีความ แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกๆ ด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามวิชาเอก

คุณภาพชีวิตการทำงาน	วิชาเอก	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ภาษาไทย	31	3.08	0.93	2.038	.042*
	คณิตศาสตร์	22	3.13	0.76		
	วิทยาศาสตร์	42	3.02	0.87		
	สังคมศึกษา/ศาสนา	65	2.65	0.87		
	สุขศึกษา/พลศึกษา	16	3.00	0.99		
	ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์	5	3.32	0.87		
	การงานอาชีพ/เทคโนโลยี	16	2.42	0.60		
	ภาษาต่างประเทศ	54	2.85	0.80		
	อื่นๆ	71	2.75	0.90		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ภาษาไทย	31	3.73	0.80	2.581	.010**
	คณิตศาสตร์	22	3.70	0.73		
	วิทยาศาสตร์	42	3.57	0.60		
	สังคมศึกษา/ศาสนา	65	3.22	0.76		
	สุขศึกษา/พลศึกษา	16	3.53	0.85		
	ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์	5	4.04	0.79		
	การงานอาชีพ/เทคโนโลยี	16	3.26	0.84		
	ภาษาต่างประเทศ	54	3.62	0.73		
	อื่นๆ	71	3.59	0.73		

ตารางที่ 4.3.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามวิชาเอก (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	วิชาเอก	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ภาษาไทย	31	3.60	0.78	1.827	.072
	คณิตศาสตร์	22	3.49	0.77		
	วิทยาศาสตร์	42	3.45	0.67		
	สังคมศึกษา/ศาสนา	65	3.08	0.85		
	สุขศึกษา/พลศึกษา	16	3.31	0.74		
	ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์	5	3.80	0.50		
	การงานอาชีพ/เทคโนโลยี	16	3.18	0.61		
	ภาษาต่างประเทศ	54	3.30	0.74		
อื่นๆ	71	3.34	0.81			
ด้านการพัฒนา ความสามารถ	ภาษาไทย	31	3.74	0.71	2.053	.040*
	คณิตศาสตร์	22	3.71	0.73		
	วิทยาศาสตร์	42	3.60	0.62		
	สังคมศึกษา/ศาสนา	65	3.36	0.69		
	สุขศึกษา/พลศึกษา	16	3.48	0.61		
	ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์	5	3.88	0.67		
	การงานอาชีพ/เทคโนโลยี	16	3.06	0.66		
	ภาษาต่างประเทศ	54	3.49	0.81		
อื่นๆ	71	3.46	0.76			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ภาษาไทย	31	3.28	0.59	1.522	.148
	คณิตศาสตร์	22	3.38	0.67		
	วิทยาศาสตร์	42	3.24	0.69		
	สังคมศึกษา/ศาสนา	65	3.16	0.72		
	สุขศึกษา/พลศึกษา	16	3.00	0.75		
	ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์	5	3.84	0.88		
	การงานอาชีพ/เทคโนโลยี	16	3.03	0.78		
	ภาษาต่างประเทศ	54	3.20	0.89		
อื่นๆ	71	2.98	0.84			

ตารางที่ 4.3.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามวิชาเอก (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	วิชาเอก	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านความสมดุระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	ภาษาไทย	31	3.49	0.75	1.171	.316
	คณิตศาสตร์	22	3.51	0.77		
	วิทยาศาสตร์	42	3.29	0.81		
	สังคมศึกษา/ศาสนา	65	3.04	0.74		
	สุขศึกษา/พลศึกษา	16	3.13	0.79		
	ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์	5	3.20	0.92		
	การงานอาชีพ/เทคโนโลยี	16	3.23	0.83		
	ภาษาต่างประเทศ	54	3.25	1.02		
	อื่นๆ	71	3.25	0.79		
	รวม	ภาษาไทย	31	3.49		
คณิตศาสตร์		22	3.49	0.60		
วิทยาศาสตร์		42	3.36	0.54		
สังคมศึกษา/ศาสนา		65	3.08	0.64		
สุขศึกษา/พลศึกษา		16	3.24	0.59		
ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์		5	3.68	0.70		
การงานอาชีพ/เทคโนโลยี		16	3.03	0.51		
ภาษาต่างประเทศ		54	3.28	0.66		
อื่นๆ		71	3.23	0.65		

จากตารางที่ 4.3.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามวิชาเอก ระหว่าง ภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา/ศาสนา, สุขศึกษา/พลศึกษา, ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์, การงานอาชีพ/เทคโนโลยี, ภาษาต่างประเทศ และอื่นๆ ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3.7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	น้อยกว่า 2 ปี	41	2.81	0.81	.059	.994
	2-9 ปี	207	2.85	0.91		
	10-19 ปี	46	2.80	0.88		
	20-29ปี	23	2.88	0.74		
	30 ปีขึ้นไป	5	2.88	0.97		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 2 ปี	41	3.51	0.88	.627	.644
	2-9 ปี	207	3.57	0.70		
	10-19 ปี	46	3.47	0.86		
	20-29ปี	23	3.36	0.76		
	30 ปีขึ้นไป	5	3.28	1.06		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	น้อยกว่า 2 ปี	41	3.30	0.81	.858	.489
	2-9 ปี	207	3.34	0.76		
	10-19 ปี	46	3.40	0.83		
	20-29ปี	23	3.06	0.66		
	30 ปีขึ้นไป	5	3.52	1.15		
ด้านการพัฒนาความสามารถ	น้อยกว่า 2 ปี	41	3.53	0.72	.702	.591
	2-9 ปี	207	3.52	0.71		
	10-19 ปี	46	3.46	0.81		
	20-29ปี	23	3.26	0.69		
	30 ปีขึ้นไป	5	3.64	0.89		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อยกว่า 2 ปี	41	3.05	0.77	2.247	.064
	2-9 ปี	207	3.20	0.74		
	10-19 ปี	46	3.26	0.87		
	20-29ปี	23	2.75	0.75		
	30 ปีขึ้นไป	5	3.40	0.77		

ตารางที่ 4.3.7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านความสมดุระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	น้อยกว่า 2 ปี	41	3.26	0.85	.722	.577
	2-9 ปี	207	3.25	0.82		
	10-19 ปี	46	3.29	0.89		
	20-29ปี	23	3.04	0.62		
	30 ปีขึ้นไป	5	3.68	1.18		
รวม	น้อยกว่า 2 ปี	41	3.24	0.60	.734	.569
	2-9 ปี	207	3.29	0.62		
	10-19 ปี	46	3.28	0.69		
	20-29ปี	23	3.06	0.61		
	30 ปีขึ้นไป	5	3.40	0.95		

จากตารางที่ 4.3.7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบันระหว่าง น้อยกว่า 2 ปี, 2-9 ปี, 10-19 ปี, 20-29ปี และ 30 ปีขึ้นไปในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกๆ ด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3.8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครู

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครู	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	น้อยกว่า 2 ปี	30	2.83	0.88	.214	.931
	2-9 ปี	201	2.82	0.90		
	10-19 ปี	56	2.91	0.87		
	20-29ปี	25	2.95	0.82		
	30 ปีขึ้นไป	10	2.84	0.71		

ตารางที่ 4.3.8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครู (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครู	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	น้อยกว่า 2 ปี	30	3.49	0.93	.518	.723
	2-9 ปี	201	3.56	0.71		
	10-19 ปี	56	3.51	0.82		
	20-29ปี	25	3.41	0.76		
	30 ปีขึ้นไป	10	3.30	0.80		
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	น้อยกว่า 2 ปี	30	3.28	0.78	.555	.696
	2-9 ปี	201	3.36	0.79		
	10-19 ปี	56	3.35	0.81		
	20-29ปี	25	3.12	0.60		
	30 ปีขึ้นไป	10	3.28	0.85		
ด้านการพัฒนา ความสามารถ	น้อยกว่า 2 ปี	30	3.46	0.77	2.012	.093
	2-9 ปี	201	3.54	0.72		
	10-19 ปี	56	3.55	0.75		
	20-29ปี	25	3.17	0.68		
	30 ปีขึ้นไป	10	3.18	0.64		
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	น้อยกว่า 2 ปี	30	3.12	0.71	.877	.478
	2-9 ปี	201	3.20	0.76		
	10-19 ปี	56	3.19	0.78		
	20-29ปี	25	2.92	0.95		
	30 ปีขึ้นไป	10	3.00	0.58		
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	น้อยกว่า 2 ปี	30	3.28	0.89	.500	.736
	2-9 ปี	201	3.28	0.83		
	10-19 ปี	56	3.12	0.86		
	20-29ปี	25	3.23	0.71		
	30 ปีขึ้นไป	10	3.14	0.81		

ตารางที่ 4.3.8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครู (ต่อ)

	น้อยกว่า 2 ปี	30	3.24	0.59		
	2-9 ปี	201	3.29	0.63		
รวม	10-19 ปี	56	3.27	0.67	.513	.726
	20-29ปี	25	3.13	0.56		
	30 ปีขึ้นไป	10	3.12	0.68		

จากตารางที่ 4.3.8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครู ระหว่าง น้อยกว่า 2 ปี, 2 - 9 ปี, 10 - 19 ปี, 20 - 29ปี และ 30 ปีขึ้นไป ในภาพรวมพบว่า **ไม่มีความแตกต่างกัน**

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกๆ ด้าน**ไม่มีความแตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.3.9 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งระดับบริหาร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งระดับบริหาร	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ไม่มี/ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว	180	2.80	0.89		
	หัวหน้าหมวด/กลุ่มสาระ	63	2.83	0.87		
	หัวหน้าระดับ/หัวหน้าสายชั้น	18	2.86	0.99	.638	.636
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	58	3.00	0.81		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	3	2.60	1.21		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่มี/ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว	180	3.54	0.81		
	หัวหน้าหมวด/กลุ่มสาระ	63	3.53	0.68		
	หัวหน้าระดับ/หัวหน้าสายชั้น	18	3.52	0.93	.072	.991
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	58	3.49	0.61		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	3	3.40	1.05		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ไม่มี/ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว	180	3.31	0.77		
	หัวหน้าหมวด/กลุ่มสาระ	63	3.38	0.74		
	หัวหน้าระดับ/หัวหน้าสายชั้น	18	3.12	0.96	.542	.705
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	58	3.40	0.80		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	3	3.33	0.75		



ตารางที่ 4.3.9 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งระดับบริหาร (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งระดับบริหาร	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านการพัฒนาความสามารถ	ไม่มี/ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว	180	3.51	0.73	.159	.959
	หัวหน้าหมวด/กลุ่มสาระ	63	3.43	0.71		
	หัวหน้าระดับ/หัวหน้าสายชั้น	18	3.54	0.98		
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	58	3.49	0.67		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	3	3.46	0.80		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่มี/ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว	180	3.16	0.81	.074	.990
	หัวหน้าหมวด/กลุ่มสาระ	63	3.16	0.70		
	หัวหน้าระดับ/หัวหน้าสายชั้น	18	3.07	0.97		
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	58	3.17	.064		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	3	3.26	1.13		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ไม่มี/ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว	180	3.33	0.87	1.151	.333
	หัวหน้าหมวด/กลุ่มสาระ	63	3.18	0.77		
	หัวหน้าระดับ/หัวหน้าสายชั้น	18	3.02	1.13		
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	58	3.14	0.55		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	3	3.13	1.81		
รวม	ไม่มี/ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว	180	3.28	0.63	.101	.982
	หัวหน้าหมวด/กลุ่มสาระ	63	3.25	0.60		
	หัวหน้าระดับ/หัวหน้าสายชั้น	18	3.19	0.90		
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	58	3.28	0.55		
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	3	3.20	0.93		

จากตารางที่ 4.3.9 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งระดับบริหารระหว่าง ไม่มี/ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว, หัวหน้าหมวด/กลุ่มสาระ, หัวหน้าระดับ/หัวหน้าสายชั้น, หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการในภาพรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกๆ ด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3.10 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เงินเดือนปัจจุบัน	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	210	2.64	0.81	12.178	.000***
	10,000 – 14,999 บาท	77	3.06	0.81		
	15,000 – 19,999 บาท	27	3.57	0.91		
	20,000 – 24,999 บาท	6	3.46	1.04		
	25,000 – 29,999 บาท	2	4.30	0.42		
	30,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	210	3.38	0.75	8.210	.000***
	10,000 – 14,999 บาท	77	3.72	0.71		
	15,000 – 19,999 บาท	27	4.08	0.49		
	20,000 – 24,999 บาท	6	3.43	0.75		
	25,000 – 29,999 บาท	2	4.40	0.28		
	30,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0		
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	210	3.17	0.77	9.870	.000***
	10,000 – 14,999 บาท	77	3.50	0.64		
	15,000 – 19,999 บาท	27	4.00	0.65		
	20,000 – 24,999 บาท	6	3.23	1.03		
	25,000 – 29,999 บาท	2	4.40	0.28		
	30,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0		
ด้านการพัฒนา ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	210	3.36	0.72	6.857	.000***
	10,000 – 14,999 บาท	77	3.70	0.66		
	15,000 – 19,999 บาท	27	3.94	0.62		
	20,000 – 24,999 บาท	6	3.46	0.82		
	25,000 – 29,999 บาท	2	4.30	0.70		
	30,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0		

ตารางที่ 4.3.10 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เงินเดือนปัจจุบัน	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	210	3.06	0.76	5.595	.000***
	10,000 – 14,999 บาท	77	3.22	0.78		
	15,000 – 19,999 บาท	27	3.76	0.63		
	20,000 – 24,999 บาท	6	3.10	0.57		
	25,000 – 29,999 บาท	2	3.70	1.27		
	30,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่า 10,000 บาท	210	3.17	0.79	4.338	.002**
	10,000 – 14,999 บาท	77	3.24	0.77		
	15,000 – 19,999 บาท	27	3.86	1.04		
	20,000 – 24,999 บาท	6	3.23	0.79		
	25,000 – 29,999 บาท	2	3.30	0.14		
	30,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0		
รวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	210	3.13	0.60	11.673	.000***
	10,000 – 14,999 บาท	77	3.41	0.57		
	15,000 – 19,999 บาท	27	3.87	0.55		
	20,000 – 24,999 บาท	6	3.32	0.74		
	25,000 – 29,999 บาท	2	4.06	0.47		
	30,000 บาท ขึ้นไป	0	0	0		

จากตารางที่ 4.3.10 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบันระหว่าง ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000 – 14,999 บาท, 15,000 – 19,999 บาท, 20,000 – 24,999 บาท, 25,000 – 29,999 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไปในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

#### 4.4 ผลการประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลำปางศึกษาต่อที่สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

จากข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด 5 อันดับโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

- |   |                |
|---|----------------|
| 1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ                        | ตารางที่ 4.4.1 |
| 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                 | ตารางที่ 4.4.2 |
| 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน               | ตารางที่ 4.4.3 |
| 4. การพัฒนาความสามารถ                           | ตารางที่ 4.4.4 |
| 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน                        | ตารางที่ 4.4.5 |
| 6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | ตารางที่ 4.4.6 |

##### ตารางที่ 4.4.1 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1.	ปัจจุบันค่าครองชีพสูงมาก หากเป็นไปได้อยากให้ค่าตอบแทนมากขึ้น	35
2.	ควรมีการเพิ่มเงินเดือนในแต่ละปีให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยค่าดำรงชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี	20
3.	เงินเดือนอยู่ในมาตรฐานที่ค่อนข้างต่ำ	18
4.	อยากให้ให้มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	10
5.	หน่วยงานที่รับผิดชอบโรงเรียนเอกชนควรเสนอให้มีพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน	8

จากตารางที่ 4.4.1 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ ปัจจุบันค่าครองชีพสูงมาก หากเป็นไปได้อยากให้ค่าตอบแทนมากขึ้น (ความถี่ 35 คน) รองลงมาคือ ควรมีการเพิ่มเงินเดือนในแต่ละปีให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยค่าดำรงชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี (ความถี่ 20 คน) และข้อที่มีความถี่สูงเป็นอันดับสามคือ เงินเดือนอยู่ในมาตรฐานที่ค่อนข้างต่ำ (ความถี่ 18 คน)

**ตารางที่ 4.4.2** ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	40
2.	การทำงานของผู้บริหารควรมีความชัดเจนมากกว่านี้	32
3.	โรงเรียนควรส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	25
4.	ความสัมพันธ์อยู่ในฐานะรุ่นพี่รุ่นน้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน	15
5.	ทุกคนมีความรักและสามัคคีในการปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ	6

จากตารางที่ 4.4.2 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี (ความถี่ 40 คน) รองลงมาคือ การทำงานของผู้บริหารควรมีความชัดเจนมากกว่านี้ (ความถี่ 32 คน) และข้อที่มีความถี่สูงเป็นอันดับสามคือ โรงเรียนควรส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (ความถี่ 25 คน)

**ตารางที่ 4.4.3** ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1.	โรงเรียนควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน	25
2.	โรงเรียนควรติดตามประเมินผลงานทุกๆ ปีเพื่อเป็นการพัฒนาและความก้าวหน้า	18
3.	ครูมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา	12
4.	ผู้บริหารควรมอบนโยบายแก่ครูแต่ละฝ่ายเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานแบบมืออาชีพ	10
5.	งานส่วนร่วมทั้งหมดไม่ใช่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเดียว	5

จากตารางที่ 4.4.3 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงที่สุดคือ โรงเรียนควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (ความถี่ 25 คน) รองลงมาคือ โรงเรียนควรติดตาม ประเมินผลงานทุก ๆ ปีเพื่อเป็นการพัฒนาและความก้าวหน้า (ความถี่ 18 คน) และข้อที่มีความถี่สูงเป็นอันดับสามคือ ครูมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ความถี่ 12 คน)

**ตารางที่ 4.4.4** ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาความสามารถ

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1.	ผู้บริหารควรจัดอบรมบุคลากรโดยการเชิญวิทยากรมืออาชีพมาอบรม ทุก ๆ 2 เดือนเพื่อพัฒนา	35
2.	โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูสอนวิชาศาสนาไปอบรมนอกสถานที่ บ้าง	22
3.	ครูไม่ค่อยได้ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตน	15
4.	งานฝ่ายและภาระสอนมีมากเกินไปมีผลต่อการจัดการเรียนการสอน	12
5.	โรงเรียนควรมีการฝึกอบรมครูให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง	6

จากตารางที่ 4.4.4 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนา  
ความสามารถ พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ ผู้บริหารควรจัดอบรมบุคลากรโดยการเชิญวิทยากรมืออาชีพมาอบรมทุก ๆ 2 เดือนเพื่อพัฒนา (ความถี่ 35 คน) รองลงมาคือ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครู  
สอนวิชาศาสนาไปอบรมนอกสถานที่บ้าง (ความถี่ 22 คน) และข้อที่มีความถี่สูงเป็นอันดับสามคือ ครู  
ไม่ค่อยได้ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตน (ความถี่ 15 คน)

**ตารางที่ 4.4.5** ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1.	โรงเรียนควรปรับปรุงทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของ ครูและเหมาะสมกับบริบทของนักเรียน	33
2.	โรงเรียนควรสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอนให้เพียงพอ	25
3.	ต้องการให้มีสื่อการเรียนการสอนให้มากกว่านี้	19
4.	ต้องการให้เพิ่มห้องสมุด ห้องงานปกครอง ห้องสภานักเรียน และแยก สถานที่รับประทานอาหารของนักเรียนชาย หญิง	15
5.	ต้องการให้พัฒนาสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียนให้มากขึ้น	8

จากตารางที่ 4.4.5 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ โรงเรียนควรปรับปรุงทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของครูและเหมาะสมกับบริบทของนักเรียน (ความถี่ 33 คน) รองลงมาคือ โรงเรียนควรสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอนให้เพียงพอ (ความถี่ 25 คน) และข้อที่มีความถี่สูงเป็นอันดับสามคือ ต้องการให้มีสื่อการเรียนการสอนให้มากกว่านี้ (ความถี่ 19 คน)

**ตารางที่ 4.4.6** ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1.	ไม่ต้องการให้ผู้บริหารให้ครูมาปฏิบัติงานในวันหยุด	15
2.	ไม่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งรัดงานมากเกินไปจนครูไม่มีเวลาส่วนตัว	9
3.	การทำงานคือหน้าที่ครูต้องแยกเวลาให้ถูก	6
4.	โรงเรียนควรลดเวลาเรียนลง เลิกเรียนเร็วขึ้น	4
5.	ความสมดุลอยู่ที่ปัจเจกบุคคลการคิดบวกและเจตนาในการทำงาน	2

จากตารางที่ 4.4.6 ประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ ไม่ต้องการให้ผู้บริหารให้ครูมาปฏิบัติงานในวันหยุด (ความถี่ 15 คน) รองลงมาคือ ไม่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งรัดงานมากเกินไปจนครูไม่มีเวลาส่วนตัว (ความถี่ 9 คน) และข้อที่มีความถี่สูงเป็นอันดับสามคือ การทำงานคือหน้าที่ครูต้องแยกเวลาให้ถูก (ความถี่ 6 คน)

**4.5 ผลการวิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลำโพงวิชาวชิษณุสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี**

#### 4.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1) เพศ ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นเพศหญิง 3 คน และเพศชาย 2 คน
- 2) อายุ ผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุน้อยกว่า 30 ปี 3 คน อายุระหว่าง 30 – 39 ปี 1 คน และอายุระหว่าง 50 - 59 ปี 1 คน
- 3) ตำแหน่ง ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นครูสอนวิชาสามัญ 3 คน และครูสอนวิชาศาสนา 2 คน

#### 4.5.2 ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์

1) **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับอาจจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากโรงเรียนไม่เพียงพอเนื่องจากเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นทุกปี ส่งผลให้ครูมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหว่า ครูควรใช้จ่ายอย่างประหยัดในการดำรงชีพ ในขณะที่ผู้บริหารต้องพยายามหาทางออกเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข ควรเห็นอกเห็นใจคนทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูบุคลากร ควรคำนึงถึงค่าครองชีพของครูในสภาวะปัจจุบัน และควรที่จะเพิ่มสวัสดิการแก่บุคลากร

2) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่าครูอาจมีความรู้สึกว่าคุณผู้บริหารโรงเรียนขาดความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดความยุติธรรมในการบริหารงานและมีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคลอย่างเสมอภาค ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงานซึ่งนำมาสู่ความล้มเหลวของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยก็เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหว่า ครูผู้บริหารและโรงเรียนควรหันหน้าคุยกัน เปิดการคุยกันอย่างมีเหตุผล ในขณะเดียวกันผู้บริหารควรจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคลากรอย่างยุติธรรมและเสมอภาค มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู

3) **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมีความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่าครูอาจมีความรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านขาดความเป็นธรรมนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนขาดความยุติธรรม เพราะการเลื่อนเงินเดือนของโรงเรียนไม่สมเหตุสมผล และเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน



จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาวว่า ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานเป็นอิสระให้ กำลังใจครู

**4) ด้านการพัฒนาความสามารถ** จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่าครูอาจมีความรู้สึกว่าคุณบริหาร/ หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระ และมีอำนาจในการตัดสินใจนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ เพราะผู้บริหารมักใช้อำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารโรงเรียน และไม่ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครู

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาวว่า ผู้บริหารควรที่จะเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจที่ไม่ขัดต่อนโยบายของโรงเรียน

**5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านมีอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่าครูอาจมีความรู้สึกวว่า สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านมีไม่เพียงพอ นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนการสอนไม่เพียงพอ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาวว่า ผู้บริหารต้องพยายามหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูเพื่อให้การปฏิบัติการสอนของครูราบรื่น

**6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามท่านมิได้มีความรู้สึกวว่าชีวิตการงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่าครูอาจมีความรู้สึกวว่าชีวิตการงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลงนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ไปอบรมในวันหยุดประจำสัปดาห์บ่อยครั้งจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาวว่า ทุกฝ่ายควรแบ่งเวลาในการทำงานและแบ่งเวลาให้ครอบครัว ในขณะที่ผู้บริหารผู้บริหารควรจัดเวลาไปอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมให้ครูแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.3 สรุปผลการวิจัย
- 5.4 อภิปรายผล
- 5.5 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

#### 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

**5.2.1 ประชากร** คือ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 5,294 คน จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 65 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2558 สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี, 2558: ออนไลน์)

**5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครู เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ 2) แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพของครู ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาวามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง กรณีไม่ได้รับคืนเมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียนเพื่อเร่งรัดให้กลุ่มตัวอย่างเร่งดำเนินการส่งแบบสอบถามคืน

### 5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

**1) แบบสอบถาม** ตอนที่ 1 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครู โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

จากนั้นนำมาเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างตัวแปร (ปัจจัยส่วนบุคคล) โดยใช้ค่าที (t-Test) และใช้ค่าเอฟ (F-Test) กรณีมีตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง และวิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะต่างๆ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง

**2) แบบสัมภาษณ์** ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 วิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปความเรียง

## 5.3 สรุปผลการวิจัย

5.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.3.2 สรุปผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาวามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

5.3.3 สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาวามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

5.3.4 สรุปผลการประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาวามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

5.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาวามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

### 5.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

**ตำแหน่ง** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูสอนวิชาสามัญ **เพศ** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง **สถานภาพครอบครัว** พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส **อายุ** พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี **การศึกษาสูงสุด** พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี **วิชาเอก** พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิวิชาเอกอื่นๆ (นอกเหนือ 8 กลุ่มสาระ) **ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน** พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระหว่าง 2 - 9 ปี **ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู** พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 2 - 9 ปี **ตำแหน่งระดับบริหาร** พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มี/ ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว และ**เงินเดือนปัจจุบัน** พบว่า ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10,000 บาท

### 5.3.2 สรุปผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

สรุปผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**1) สรุปภาพรวมทั้ง 6 ด้าน** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

**2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบและเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

**3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติที่ดีและให้ความช่วยเหลือต่อกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมัครสมานสามัคคีไม่มีความขัดแย้งกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง

4) **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความรู้สึกที่ท่านจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ท่านมีความมั่นคงในงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกที่ท่านสามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าจะเกษียณอายุ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมีความเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

5) **ด้านการพัฒนาความสามารถ** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานของท่านทำให้ท่านต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน งานจึงจะสำเร็จ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ชั่วโมงการสอนของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง

6) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสมปราศจากเสียงรบกวนอากาศถ่ายเทสะดวกและอุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนมีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่นมีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจมีป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอกอาคารชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ **การปฏิบัติงานสอน** ของท่านมีอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

7) **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ท่าน **ไม่ได้** มีความรู้สึกว่างงานที่ทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่าน **ไม่ได้** มีความรู้สึกที่ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร และท่าน **ไม่ได้** มีความรู้สึกว่าการงานเป็นเหตุให้ต้องใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) อยู่ในระดับปานกลาง

### 5.3.3 สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

1) เพศ ผลวิจัยพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) อายุ ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี, 30 - 39 ปี, 40 - 49 ปี, 50 - 59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3) ตำแหน่ง ผลวิจัยพบว่า ครูสอนวิชาศาสนาและครูสอนวิชาสามัญ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) สถานภาพครอบครัว ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีสถานภาพโสด สมรส และมาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) การศึกษาสูงสุด ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

6) วิชาเอก ผลวิจัยพบว่า ครูวิชาเอกภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา/ศาสนา, สุขศึกษา/พลศึกษา, ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์, การงานอาชีพ/เทคโนโลยี, ภาษาต่างประเทศ และอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7) ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี, 2-9 ปี, 10-19 ปี, 20-29ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

8) ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครู ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครูน้อยกว่า 2 ปี, 2-9 ปี, 10-19 ปี, 20-29ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

9) ตำแหน่งระดับบริหาร ผลวิจัยพบว่า ครูที่ไม่มีตำแหน่งระดับบริหาร/ ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว, หัวหน้าหมวด/ กลุ่มสาระ, หัวหน้าระดับ/ หัวหน้าสายชั้น, หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้างาน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

10) เงินเดือนปัจจุบัน ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000 - 14,999 บาท, 15,000 - 19,999 บาท, 20,000 - 24,999 บาท, 25,000 - 29,999 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

### 5.3.4 สรุปผลการประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1) **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันค่าครองชีพสูงมาก หากเป็นไปได้ยากให้ค่าตอบแทนมากขึ้น มีการเพิ่มเงินเดือนในแต่ละปีให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยค่าดำรงชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี เพราะเงินเดือนอยู่ในมาตรฐานที่ค่อนข้างต่ำจึงอยากให้มีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และหน่วยงานที่รับผิดชอบโรงเรียนเอกชนควรเสนอให้มีพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนอีกด้วย

2) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ความสัมพันธ์อยู่ในฐานะรุ่นพี่รุ่นน้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ต้องการให้การทำงานของผู้บริหารควรมีความชัดเจนมากกว่านี้ และโรงเรียนควรส่งเสริมกิจกรรมอื่นที่เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนและโรงเรียน

3) **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้อุบลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการติดตาม ประเมินผลงานทุกๆ ปี เพื่อเป็นการพัฒนาและความก้าวหน้า โดยผู้บริหารควรมอบนโยบายแก่ครูแต่ละฝ่ายเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานแบบมืออาชีพ

4) **ด้านการพัฒนาความสามารถ** ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรจัดอบรมบุคลากร โดยการเชิญวิทยากรมืออาชีพมาอบรมทุกๆ 2 เดือนเพื่อพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเพราะครูไม่ค่อยได้ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเพราะงานฝ่ายและภาระสอนมีมากเกินไปจนมีผลต่อการจัดการเรียนการสอน และควรเปิดโอกาสให้ครูสอนวิชาศาสนาไปอบรมนอกสถานที่บ้าง

5) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรปรับปรุงทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของครูและเหมาะสมกับบริบทของนักเรียน สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอนให้เพียงพอ ให้มีสื่อการเรียนการสอนให้มากกว่านี้ เพิ่มห้องสมุด ห้องงานปกครอง ห้องสภานักเรียน และแยกสถานที่รับประทานอาหารของนักเรียนชาย หญิง และพัฒนาสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียนให้มากขึ้น

6) **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งรัดงานมากเกินไปจนครูไม่มีเวลาส่วนตัว รวมถึงการให้ครูมาปฏิบัติงานในวันหยุด โรงเรียนควรลดเวลาเรียนลง เลิกเรียนเร็วขึ้น บางส่วนเห็นว่าการทำงานคือหน้าที่ครูต้องแยกเวลาให้ถูก เพราะความสมดุลอยู่ที่ปัจเจกบุคคล การคิดบวก และเจตนาในการทำงาน

### 5.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1) **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากโรงเรียนไม่เพียงพอ เนื่องจากเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นทุกปี ส่งผลให้ครูมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย ครูควรใช้จ่ายอย่างประหยัดในการดำรงชีพ ในขณะที่ผู้บริหารต้องพยายามหาทางออกเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข ควรเห็นอกเห็นใจคนทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูบุคลากร ควรคำนึงถึงค่าครองชีพของครูในสภาวะปัจจุบัน และควรที่จะเพิ่มสวัสดิการแก่บุคลากร

2) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดความยุติธรรมในการบริหารงานและมีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคลอย่างเสมอภาค ผู้บริหารจำเป็นต้องเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยก็เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงาน ครู ผู้บริหารและโรงเรียนควรหันหน้าคุยกัน เปิดการคุยกันอย่างมีเหตุผล ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรจะปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างยุติธรรมและเสมอภาค มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู

3) **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนขาดความยุติธรรม เพราะการเลื่อนเงินเดือนของโรงเรียนไม่สมเหตุสมผล และเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานเป็นอิสระให้กำลังใจครู

4) **ด้านการพัฒนาความสามารถ** ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ เพราะผู้บริหารมักใช้อำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารโรงเรียน และไม่ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครู ผู้บริหารควรที่จะเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจที่ไม่ขัดต่อนโยบายของโรงเรียน

5) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ผู้บริหารต้องพยายามหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครู เพื่อให้การปฏิบัติการสอนของครูราบรื่น

6) **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** ผลการวิจัยพบว่า ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ไปอบรมในวันหยุดประจำสัปดาห์บ่อยครั้งจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ทุกฝ่ายควรแบ่งเวลาในการทำงานและแบ่งเวลาให้ครอบครัว ในขณะที่ผู้บริหารผู้บริหารควรจัดเวลาไปอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมให้ครูแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน



## 5.4 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี มีข้อค้นพบประการสำคัญดังที่กล่าวในตอนสรุปผลการวิจัยและมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

### 5.4.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1. **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 65.20 รองลงมาคือระหว่าง 10,000 – 14,999 บาท คิดเป็น ร้อยละ 23.90 เท่ากับว่าครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ร้อยละ 89.10 ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ขณะที่มีครูเพียง ร้อยละ 10.90 เท่านั้นที่ได้รับเงินเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้ครูส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ถึงร้อยละ 84.20 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เพียงร้อยละ 15.20 ซึ่งขัดแย้งกับประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0211.1/ 2739 ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2557 ซึ่งได้กำหนดให้ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้ได้รับเงินเดือน 15,800 บาท ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปี ให้ได้รับเงินเดือน 15,000 บาท

Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 104) เสนอว่า การจ่ายค่าตอบแทนควรเพียงพอต่อความจำเป็นของบุคลากร จะเห็นได้ในสมัยเคาะลีฟะฮ์ฮุอุมร์ที่ได้กำหนดนโยบายการจ่ายเงินเดือนที่สูงแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ “กฎที่ตีเลิศที่ท่านเคาะลีฟะฮ์ฮุอุมร์เลือกใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตคือการทำเงินเดือนที่สูง” สอดคล้องกับ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545: 124) ที่ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทนคือใช้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้โดยการจัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งครูมีสิทธิ์ที่จะร้องขอเพิ่มค่าจ้างเมื่อรู้สึกว่าการเงินที่จ่ายนั้นไม่เหมาะสมกับที่เขาทำ ดังที่ท่านอับบูกัร อัล-ศิดดีก ได้เคยขอให้หน่วยคลังของรัฐเพิ่มเงินเดือนแก่เขา “ประชาชนน่าจะเห็นชอบด้วยที่ว่า ธุรกิจของฉันทันนั้นสามารถที่จะทำรายได้เพื่อเลี้ยงชีพครอบครัวของฉันทันได้ แต่ฉันทันได้รับการแต่งตั้งให้ดูแลกิจการของมวลมุสลิม และแม้ฉันทันพร้อมที่จะดูแลมุสลิมและทรัพย์สินของพวกเขาแต่ครอบครัวของอับบูกัร ก็ควรที่จะได้รับส่วนจากทรัพย์สินดังกล่าวนี้ด้วย” (Ali Mohammed Jubran Salaeh, 2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 104)

**2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค สอดคล้องกับผลการประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งครูได้เสนอแนะว่า การทำงานของผู้บริหารควรมีความชัดเจนมากกว่านี้ Walton (1975: 91) ได้ให้แนวคิดในเรื่องความเสมอภาคว่าเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้ โดยมีกระบวนการที่ถูกต้อง (Process) ต้องปกครองกันด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งกัน ทางความคิดและอื่นๆ สอดคล้องกับ Cummings และ Worley (1997: 302) ที่ได้กล่าวว่า ธรรมเนียมองค์การ หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลได้รับความเสมอภาค ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ดังนั้น หากโรงเรียนสามารถส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคได้ก็จะสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้

**3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมีความเป็นธรรม เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลมาจากครูได้รับเงินเดือนต่ำกว่าที่ควรได้รับตามประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0211.1/ 2739 ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 ซึ่งได้กำหนดให้ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้ได้รับเงินเดือน 15,800 บาท ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปี ให้ได้รับเงินเดือน 15,000 บาท จึงส่งผลให้ครูมีความเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนมีความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด Walton (1975: 12) กล่าวว่า พนักงานมีความปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่พวกเขากระทำอยู่ สอดคล้องกับผลการประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานซึ่งครูได้เสนอแนะว่าโรงเรียนควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยโรงเรียนควรติดตาม ประเมินผลงานทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการพัฒนาและความก้าวหน้า ทั้งนี้ Dessler (2004: 130) กล่าวว่า พนักงานต้องการได้รับความยุติธรรมทั้งจากภายนอกและภายใน การจ่ายค่าตอบแทนนั้นมักถูกนำไปเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่น ซึ่งจะมีผลต่อการรักษาบุคลากรได้ การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมสามารถสร้างความผิดหวังต่อพนักงานและเกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้

**4. การพัฒนาความสามารถ** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชนที่มีลักษณะการบริหารงานแบบรวมศูนย์ การดำเนินงานต่างๆ มักจะเป็นลักษณะการสั่งการลงมาจากผู้รับใบอนุญาตหรือผู้บริหารโรงเรียนจึงอาจเป็นเหตุให้ครูมีความรู้สึกที่ว่าผู้บริหาร/ หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจเท่าที่ควร Walton (1975: 12) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความชำนาญมากขึ้น รู้จักหาความรู้ใหม่อีกทั้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน สามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน สอดคล้อง Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินงานได้อย่างอิสระ ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ได้เรียนรู้งานในภาพรวม ทำให้เกิดเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจก็จะทำให้เกิดเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้

**5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ**การปฏิบัติงานสอน**มีอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับผลการประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งครูได้เสนอแนะว่าโรงเรียนควรปรับปรุงทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของครูและเหมาะสมกับบริบทของนักเรียน สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอนให้เพียงพอ ให้มีสื่อการเรียนการสอนให้มากกว่านี้ เพิ่มห้องสมุด ห้องงานปกครอง ห้องสภานักเรียน และแยกสถานที่รับประทานอาหารของนักเรียนชาย หญิง และพัฒนาสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียนให้มากขึ้น Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993: 45) กล่าวว่า การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ซึ่งถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นจะคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดภัย และสะดวกสบายในขณะที่ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยสะดวก และการอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมไปนานๆ ก็จะทำให้สุขภาพร่างกายและจิตใจเกิดความเหนื่อยล้า ดังนั้นหากโรงเรียนสามารถจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ**การปฏิบัติงานสอน**ให้เพียงพอก็จะสามารถส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

**6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่าน**มิได้**มีความรู้สึกใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร และท่าน**มิได้**มีความรู้สึกที่ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีความรู้สึกใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร และมีความรู้สึกที่ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง สอดคล้องกับผลการประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งครูได้เสนอแนะว่า โรงเรียนควรลดเวลาเรียนลง เลิกเรียนเร็วขึ้น ไม่ต้องการให้ผู้บริหารให้ครูมาปฏิบัติงานในวันหยุด รวมถึงไม่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งรัดงานมากเกินไปจนครูไม่มีเวลาส่วนตัว

การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการบ้าง ดังที่ Cappelli (2550: 211) การสนับสนุนพนักงานในฐานะ “คนๆ หนึ่ง” ด้วยบทบาทที่นอกเหนือจากการทำงาน ผู้จัดการจะสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้ ถ้าเขาพยายามสนใจในชีวิตส่วนตัวของพนักงานมากขึ้น การสนใจในสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อถือต่อตัวผู้จัดการ และสุดท้ายก็จะสร้างผลดีให้กับองค์กรเช่นกัน การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะเปิดโอกาสให้สามารถทดลองกระบวนการทำงานใหม่ๆ นี้ได้ ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้น จะใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อป้องกันวิธีการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และหาวิธีการในการทำงานใหม่เพื่อลดความขัดแย้งนั้นลง ดังนั้น ตามแนวคิดของ Cappelli หากโรงเรียนสามารถบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะส่งผลให้ครูขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานต่อไป

#### 5.4.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่ วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

**1. ตำแหน่ง** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม ตำแหน่ง ระหว่าง ครูสอนวิชาศาสนาและครูสอนวิชาสามัญ ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ครูสอนวิชาศาสนา มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ครูสอนวิชาสามัญ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดย ครูสอนวิชาศาสนา มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ครูสอนวิชาสามัญทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูสอนวิชาศาสนาได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำกว่าครูสอนวิชาสามัญ บางคนก็สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ แต่ได้รับการพัฒนาความสามารถน้อยกว่าครูสอนวิชาสามัญ เมื่อครูสอนวิชาศาสนามีรายได้ต่ำกว่าก็อาจประสบภาวะฝืดเคืองทางการเงินมากกว่าจึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศก็อาจจะปรับตัวเข้ากับนักเรียนและผู้ร่วมงานได้ยาก รวมถึงการที่ได้รับการพัฒนาความสามารถน้อยก็อาจส่งผลให้ไม่สามารถปรับปรุงพัฒนางานของตนเองได้

**2. เพศ** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม **เพศ** ระหว่าง ชาย และหญิง ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า เพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล แม้นญาติ (2545: 87) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า การรับรู้ของข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า เพศหญิง ทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ โกมล บัวพรหม (2553: 54) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากกว่าเพศหญิง จึงอาจส่งผลให้เกิดความคาดหวังในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าเพศหญิงจนส่งผลให้มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าเพศหญิง

**3. สถานภาพครอบครัว** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม **สถานภาพครอบครัว** ระหว่าง โสด สมรส และม่าย ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า สถานภาพโสดและม่าย

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย สถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า สถานภาพโสดและม่าย ทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีสถานภาพสมรสมีภาระค่าใช้จ่ายมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ซึ่งภาระดังกล่าวอาจทำให้ประสพภาวะฝืดเคืองทางการเงินมากกว่าจึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ นอกจากนี้ภาระทางการเงินแล้วครูที่มีสถานภาพสมรสก็ยังมีภาระในการเลี้ยงดูบุตรอีกด้วย เมื่อเลิกงานแล้วแทนที่จะได้พักผ่อนกลับต้องดูแลบุตรจึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดเนื่องจากมีเวลาพักผ่อนน้อย ซึ่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจนทำให้ครูที่มีสถานภาพสมรสมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำได้

**4. วิชาเอก** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม **วิชาเอก** ระหว่างภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา/ศาสนา, สุขศึกษา/พลศึกษา, ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์, การงานอาชีพ/เทคโนโลยี, ภาษาต่างประเทศ และอื่น ๆ ผลการเปรียบเทียบในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย วิชาเอกการงานอาชีพ/เทคโนโลยี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า วิชาเอกอื่น ๆ ทุกวิชาเอก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาความสามารถ พบว่า การงานอาชีพ/เทคโนโลยี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า วิชาเอกอื่นๆ ทุกวิชาเอก เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูวิชาเอกการงานอาชีพ/เทคโนโลยีส่วนหนึ่งเป็นครูที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ซึ่งนับว่าเป็นครูที่มีทักษะความสามารถพิเศษซึ่ง Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 104) กล่าวว่า การกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคำนึงถึงประสบการณ์ด้วย และจะต้องเหมาะสมกับงานเพื่อเป็นไปตามหลักการตามที่ท่านรอสูล มุฮัมหมัด ซ็อลลา เคยกะทำให้ “ท่านรอสูล มุฮัมหมัด ซ็อลลา จะแบ่งทรัพย์สินที่ยึดได้จากการชนะศึกแก่พลทหารภาคพื้นหนึ่งส่วน และพลม้าสองถึงสามส่วน การแบ่งลักษณะนี้ถือว่ามีความเป็นธรรมเพราะพลม้ามีทักษะที่เหนือกว่าพลทหารภาคพื้นดิน” ด้วยเหตุนี้จึงอาจส่งผลให้ครูวิชาเอกการงานอาชีพ/เทคโนโลยีมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำเพราะค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถได้

**5. เงินเดือนปัจจุบัน** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม **เงินเดือนปัจจุบัน** ระหว่าง ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000 – 14,999 บาท, 15,000 – 19,999 บาท, 20,000 – 24,999 บาท, 25,000 – 29,999 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ผู้ได้รับเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ผู้ได้รับเงินเดือนขั้นอื่นๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ รณชัย ยอมเต็ม (2556: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนเอกชนที่มีต่อการบริหารงานของสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ทุกๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ในทุกๆ ด้านผู้ที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ผู้ได้รับเงินเดือนขั้นอื่นๆ ทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าอาจประสบภาวะฝืดเคืองทางการเงินมากกว่าผู้ที่มีรายได้มากกว่าจึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ทั้งนี้ จำเริญ จิตรหลัง ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ พบว่า ระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (2555: 9) ดังนั้นหากสามารถพัฒนาระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครูได้ก็จะสามารถเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้

## 5.5 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลำปาง จังหวัดปัตตานี ดังต่อไปนี้

### 5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### 5.5.1.1 ข้อเสนอแนะระดับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทนสอดคล้องกับประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม

4) ด้านการพัฒนาความสามารถ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนมืออย่างเพียงพอ

#### 5.5.1.2 ข้อเสนอแนะระดับสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีควรกำกับ ดูแล และติดตามให้โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทนสอดคล้องกับประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีควรกำกับ ดูแล และติดตามให้โรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีควรกำกับ ดูแล และติดตามให้โรงเรียนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม

4) ด้านการพัฒนาความสามารถ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีควรกำกับ ดูแล และติดตามให้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีควรกำกับ ดูแล และติดตามให้โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนมืออย่างเพียงพอ



### 5.5.1.3 ข้อเสนอแนะระดับโรงเรียน

- 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โรงเรียนควรเร่งจ่ายค่าตอบแทน สอดคล้องกับประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนควรสร้างความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค
- 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โรงเรียนควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม
- 4) ด้านการพัฒนาความสามารถ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ
- 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการโรงเรียนควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนมืออย่างเพียงพอ

### 5.5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าครูสอนวิทยาศาสตร์และครูสอนวิชาสามัญมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันนั้น ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานครูสอนวิทยาศาสตร์ให้ดีขึ้น
2. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมระบบสวัสดิการให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับสภาพการทำงานของครู

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. 2553. **หลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตร  
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์  
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2545. **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 – 2549)**.  
กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2549. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2555. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ. 2551. **การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม  
และภาคบริการ**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธัญญา ผลอนันต์. 2547. **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน**.  
กรุงเทพมหานคร: อินโฟกราฟิกส์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2546. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.  
เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2546. **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บรรยง โตจินดา. 2543. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2534. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : คณะวิชาวิทยาการจัดการ  
วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พนัส หันนาคินทร์. 2542. **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- พุลสุข สังข์รุ่ง. 2551. **การบริหารงานสำนักงาน**. กรุงเทพมหานคร: เสมอสาสน์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. 2552. **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร**.  
กรุงเทพมหานคร: เสมอธรรม.
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. 2544. **การบริหารการฝึกอบรม**. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ  
เพชรบูรณ์.

- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2545. **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2546. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช.
- วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. 2542. **วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน**. กรุงเทพมหานคร  
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน**. ศูนย์วิจัย  
ปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สวัสดิการแรงงาน, กอง. 2547. **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. อนุสารแรงงาน. 11 กุมภาพันธ์ 2547.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. 2549. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: เอ็ม.ที.เพรส.
- เสนาะ ตีเยาว์. 2543. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- एमอัชมา วัฒนบุรานนท์. 2548. **ความปลอดภัย**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

#### ภาษาอังกฤษ

- Bernardine, H. J. and Joyce Russel. 1998. **Human resource management- An Experiential Approach**. Boston: McGraw-Hill.
- Cappelli, P. 2008. **Talent Management for the Twenty-First Century**. Harvard Business Review. (March).
- Cascio, W. F. 1998. **Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits**. New York: McGraw-Hill.
- Cummings, T. G. and Worley C. G. 1997. **Organization Development and Change**. (6<sup>th</sup>ed.). Ohio: South-Western College Publishing.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S. 1984. **Quality of Working Life in international perspective**. Switzerland: International Labor Organization.
- Dessler, G. 2004. **Human Resource Management**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hackman, R. J., and Sutte, L. J. 1977. **Improving life at work: Behavioral science approach to organization change**. Santa Monica: Goodyear.
- Huse, E. F. and Cummings, T. 1985. **Organization Development and Change**. New York: West.
- Kerce, E.W. and Kewley, S.B. 1993. **Quality of Work Life Surveys in Organizations: Methods and Benefits in Improving Organizational Survey**. New York: SAGE Publications.

- Knox, S., and Irving, J. A. 1997. An interactive quality of work life model applied to organizational transition. **Journal of Nursing Administration**.
- Lewin, D.1981. **Collectivity bargaining and the quality of work life**. Organizational dynamics.
- Maslow, A. H. 1954. **Motivation and personality**. Harper and Row New York, New York.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. 1997. **Organizational behavior: Human behavior at work**. 10<sup>th</sup>ed. Boston: McGraw-Hill.
- Owen, R.G.1991. **Organization behavior in education**.5<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Reemtohsun, Suradech. 2000. **Pondok and the challenge of modernity: A comparative study of Pondok in Songkhla province, Southern Thailand**. Master's thesis, School of Islamic and Social Sciences, Virginia.
- Robbins, S. P. 1998. **Organization behavior: Concepts controversies application**. 8<sup>th</sup>ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rovinelli, R. j., & Hambleton, R.K. 1977. **On the use of content specialists in assessment of criterion-referenced test item validity**. Dutch Journal of Educational Research.
- Walton, R. E. 1975. **Criteria for Quality of Working Life**. In Louis E Davis and Albert B Cherns (eds), *The Quality of Working Life*. New York : Free Press.
- Yamane, T.1973. **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper and Row.

### หนังสือแปล

- Qutab, M. 1989. **Methodology of Islamic Education**. Cairo. Dar Al-Shorouq. อ้างถึงใน Ali Mohammed J.S., **การบริหารการศึกษาในอิสลาม**. แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง. 2551. สงขลา: หาดใหญ่กราฟฟิค.

### วิทยานิพนธ์

- โกมล บัวพรหม. 2553. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ณัฐตะวัน ลิ่มประสงค์. 2546. **ระดับคุณภาพชีวิตในการสอนของครูระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและคุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิคม กันตะคะนันท์. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ เลหาการกร. 2550. **ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอำเภอบางปะกง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพิมล แม้นญาติ. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินิจ สังขรัตน์. 2544. **อดีต ปัจจุบัน และอนาคตของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (ปอเนาะ) ในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลัดดา บุญเลิศ. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเดช พยัคฆ์สังข์. 2548. **ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยญา นवलลออ. 2544. **ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวงจังหวัด ปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สายพิน วรรณสุด.2547. **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. 2547. **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษานครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ รักซ้อน. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผล  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
เขตการศึกษา 12.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

### ออนไลน์

- การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี, สำนักงาน. 2558. **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.2558.** [http://www.o pep.go.th/index.php/en/docman/doc\\_download/319-2558](http://www.o pep.go.th/index.php/en/docman/doc_download/319-2558). (สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2558)
- คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. 2557. **ประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู  
และบุคลากรทางการศึกษา.** [http://www3.brm3.go.th/eofficebr3/files\\_upload/5\\_f2\\_17042557102847.pdf](http://www3.brm3.go.th/eofficebr3/files_upload/5_f2_17042557102847.pdf). (สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2559)
- จำเริญ จิตรหลัง. 2555. **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาภาคใต้.** [http://www.trg1.obec.go.th/news\\_file/p99719762114.pdf](http://www.trg1.obec.go.th/news_file/p99719762114.pdf). (สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2559)
- รณชัย ยอมเต็ม. (2556). **ความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนเอกชนที่มีต่อการบริหารงานของ  
สำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี.** [http://o pep.go.th/index.php/docman/doc\\_download/15-](http://o pep.go.th/index.php/docman/doc_download/15-) (สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2559)
- Department of Consumer and Business Services. 2009. **Safety and Health  
Management - The Basics.** <http://osha.oregon.gov/OSHAedu/safety-health-management/1-095w.pdf> (Accessed 20 December 2015)

Prince of Songkla University  
Pattani Campus  
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

Prince of Songkla University  
Pattani Campus



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

#### 1. ผศ.ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง

- รองผู้อำนวยการฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

#### 2. อาจารย์ ดร.ซัมซุ สาอุ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการสอนอิสลามศึกษา

#### 3. อาจารย์ ดร.อับดุลฮากีม เฮ็งปียา

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการวิจัย

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

“คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ  
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี”

---

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

2. แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ประกอบด้วย 2 ส่วน รวม 7 หน้า โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ และคำถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

3. คำตอบหรือข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำคำตอบมารวบรวมวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อผลวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและนำไปพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี อันจะเป็นประโยชน์แก่ตัวท่านและครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในจังหวัดปัตตานีต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

มุฮัมหมัด มะลี

---

หากมีปัญหาหรือข้อสงสัยในคำถาม กรุณาติดต่อ นายมุฮัมหมัด มะลี  
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โทรศัพท์ 08 1095 9375

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าตัวเลือกที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน  
ในกรณีที่ท่านเลือกข้อ “อื่นๆ” กรุณากรอรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนดอย่างละเอียด

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ  1. น้อยกว่า 30 ปี  
 2. 30 - 39 ปี  
 3. 40 - 49 ปี  
 4. 50 - 59 ปี  
 5. 60 ปี ขึ้นไป
3. ตำแหน่ง  1. ครูสอนวิทยาศาสตร์  2. ครูสอนวิชาสามัญ
4. สถานภาพครอบครัว  1. โสด  
 2. สมรส  
 3. ม่าย (หย่าหรือคู่สมรสเสียชีวิตและยังไม่ได้แต่งงานใหม่)
5. การศึกษาสูงสุด  1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 2. ปริญญาตรี  
 3. ปริญญาโท  
 4. ปริญญาเอก
6. วิชาเอก  1. ภาษาไทย  2. คณิตศาสตร์  
 3. วิทยาศาสตร์  4. สังคมศึกษา/ศาสนา  
 5. สุขศึกษา/พลศึกษา  6. ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์  
 7. การงานอาชีพ/เทคโนโลยี  8. ภาษาต่างประเทศ  
 9. อื่นๆ (ระบุ).....

7. ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน

- 1. น้อยกว่า 2 ปี
- 2. 2 – 9 ปี
- 3. 10 – 19
- 4. 20 - 29
- 5. 30 ปี ขึ้นไป

8. ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู

- 1. น้อยกว่า 2 ปี
- 2. 2 – 9 ปี
- 3. 10 – 19
- 4. 20 - 29
- 5. 30 ปี ขึ้นไป

9. ตำแหน่งระดับบริหาร

- 1. ไม่มี/ ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว
- 2. หัวหน้าหมวด/ กลุ่มสาระ
- 3. หัวหน้าระดับ/ หัวหน้าสายชั้น
- 4. หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้างาน
- 5. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ

10. เงินเดือนปัจจุบัน (เฉพาะเงินเดือน ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเลี้ยงภักดิ์ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ)

- 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
  - 2. 10,000 – 14,999 บาท
  - 3. 15,000 – 19,999 บาท
  - 4. 20,000 – 24,999 บาท
  - 5. 25,000 – 29,999 บาท
  - 6. 30,000 บาท ขึ้นไป
-

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม  
ควบคูวิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

- คำชี้แจง 1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน
2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
3. ในส่วนคำถามปลายเปิด ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะอย่างอิสระ

เกณฑ์ในการพิจารณา

ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในปัจจุบัน

- |   |             |                                  |            |
|---|-------------|----------------------------------|------------|
| 5 | หมายความว่า | ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในระดับ | มากที่สุด  |
| 4 | หมายความว่า | ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในระดับ | มาก        |
| 3 | หมายความว่า | ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในระดับ | ปานกลาง    |
| 2 | หมายความว่า | ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในระดับ | น้อย       |
| 1 | หมายความว่า | ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในระดับ | น้อยที่สุด |

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามและการแปลความหมาย

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
Ex.	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		✓			

หมายความว่า ปัจจุบันท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับมาก

## แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อ	คำตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ					
2	เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน					
3	เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน					
4	เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความต้องการ					
5	เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ					

ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะของท่านด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ

.....

.....

.....

ข้อ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค					
7	ผู้บริหารและบุคลากรความรักใคร่กลมเกลียวกัน					
8	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความนิ่มนวลและอ่อนโยน					
9	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมัครสมานสามัคคีไม่มีความขัดแย้งกัน					
10	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติที่ดีและให้ความช่วยเหลือต่อกัน					

ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะของท่านด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

ข้อ	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมีความเป็นธรรม					
12	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านพิจารณาจากคุณภาพของงานเป็นหลัก					
13	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ท่านมีความมั่นคงในงาน					
14	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็สามารถเลื่อนขั้นขึ้นไปได้					
15	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าจะเกษียณอายุ					

ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะของท่านด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....

.....

.....

ข้อ	การพัฒนาความสามารถ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	ชั่วโมงการสอนของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์					
17	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ท่านใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่					



ข้อ	การพัฒนาความสามารถ (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	งานของท่านทำให้ท่านต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้านงานจึงจะสำเร็จ					
19	ผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ					
20	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างเพียงพอ					

ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะของท่านด้านการพัฒนาความสามารถ

.....

.....

.....

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21	สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน มีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสม ปราศจากเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทสะดวก และอุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน					
22	สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน มีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่น มีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจ มีป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอกอาคารชัดเจน					
23	สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านมีอย่างเพียงพอ					
24	สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายของท่านมีอย่างเพียงพอ					
25	โรงเรียนของท่านมีห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่างๆ เพียงพอ					

ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะของท่านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

.....

ข้อ	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ท่าน <b>มิได้</b> มีความรู้สึกที่ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร					
27	ท่าน <b>มิได้</b> มีความรู้สึกที่ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง					
28	ท่าน <b>มิได้</b> มีความรู้สึกที่ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ท่านเกิดความเครียด					
29	ท่าน <b>มิได้</b> มีความรู้สึกที่งานที่ทำทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง					
30	ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน					

ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะของท่านด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

หากมีปัญหาหรือข้อสงสัยในคำถาม กรุณาติดต่อ นายมุฮัมหมัด มะลี  
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โทรศัพท์ 08 1095 9375

แบบสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา  
อิสลามควบลำดับวิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

---

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1) เพศ .....
- 2) อายุ .....
- 3) ตำแหน่ง .....

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับอาจจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

1.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด .....

.....

.....

1.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณเกี่ยวข้องทั้งหมดควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง (เช่น ครู ผู้บริหาร โรงเรียน) .....

.....

.....

.....

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่าครูอาจมีความรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนขาดความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค

2.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด .....

.....

.....

2.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณเกี่ยวข้องทั้งหมดควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง  
(เช่น ครู ผู้บริหาร โรงเรียน) .....

.....

.....

.....

### 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมีความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่าครูอาจมีความรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านขาดความเป็นธรรม

3.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด .....

.....

.....

3.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณเกี่ยวข้องทั้งหมดควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง  
(เช่น ครู ผู้บริหาร โรงเรียน) .....

.....

.....

.....

### 4) ด้านการพัฒนาความสามารถ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่าครูอาจมีความรู้สึกว่าผู้บริหาร/ หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ

4.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด .....

.....

.....

4.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณเกี่ยวข้องทั้งหมดควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง  
(เช่น ครู ผู้บริหาร โรงเรียน) .....

.....

.....

.....

### 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านมีอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่าครูอาจมีความรู้สึกว่า สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านมีไม่เพียงพอ

5.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด .....

.....

5.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีความคิดเห็นว่ามีผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง (เช่น ครู ผู้บริหาร โรงเรียน) .....

.....

### 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามท่านมิได้มีความรู้สึกว่าชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่าครูอาจมีความรู้สึกว่าชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง

6.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด .....

.....

6.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีความคิดเห็นว่ามีผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง (เช่น ครู ผู้บริหาร โรงเรียน) .....

.....

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ  
(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

**ตารางแสดงค่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ**  
(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

<b>1. คำตอบแทนและสวัสดิการ</b>	<b>ระดับความคิดเห็น</b>			<b>IOC</b>
	<b>+1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	
1. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ	3	0	0	1.00
2. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน	3	0	0	1.00
3. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน	3	0	0	1.00
4. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความต้องการ	3	0	0	1.00
5. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3	0	0	1.00
<b>2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>ระดับความคิดเห็น</b>			<b>IOC</b>
	<b>+1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค	2	1	0	0.67
7. ผู้บริหารและบุคลากรความรักใคร่กลมเกลียวกัน	2	1	0	0.67
8. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความนิ่มนวลและอ่อนโยน	2	1	0	0.67
9. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมัครสมานสามัคคีไม่มีความขัดแย้งกัน	3	0	0	1.00
10. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติที่ดีและให้ความช่วยเหลือต่อกัน	3	0	0	1.00
<b>3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>	<b>ระดับความคิดเห็น</b>			<b>IOC</b>
	<b>+1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	
11. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมีความเป็นธรรม	2	1	0	0.67
12. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านพิจารณาจากคุณภาพของงานเป็นหลัก	2	1	0	0.67

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ  
(Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ต่อ)

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น			IOC
	+1	0	-1	
13. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ท่านมีความมั่นคงในงาน	3	0	0	1.00
14. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดีก็สามารถเลื่อนขั้นขึ้นไปได้	3	0	0	1.00
15. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าจะเกษียณอายุ	3	0	0	1.00
4. การพัฒนาความสามารถ	ระดับความคิดเห็น			IOC
	+1	0	-1	
16. ชั่วโมงการสอนของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์	2	1	0	0.67
17. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ท่านใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่	3	0	0	1.00
18. งานของท่านทำให้ท่านต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน งานจึงจะสำเร็จ	2	1	0	0.67
19. ผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ	3	0	0	1.00
20. ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างเพียงพอ	3	0	0	1.00
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			IOC
	+1	0	-1	
21. สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสม ปราศจากเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทสะดวก และอุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน	3	0	0	1.00
22. สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน มีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่น มีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจ มีป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอกอาคารชัดเจน	3	0	0	1.00
23. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านมีอย่างเพียงพอ	3	0	0	1.00



ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ  
(Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ต่อ)

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			IOC
	+1	0	-1	
24. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายของท่านมีอย่างเพียงพอ	3	0	0	1.00
25. โรงเรียนของท่านมีห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่างๆ เพียงพอ	3	0	0	1.00
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น			IOC
	+1	0	-1	
26. ท่าน <u>ไม่ได้</u> มีความรู้สึกใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร	3	0	0	1.00
27. ท่าน <u>ไม่ได้</u> มีความรู้สึกที่ชีวิตการงานเป็นเหตุให้ไ้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง	3	0	0	1.00
28. ท่าน <u>ไม่ได้</u> มีความรู้สึกที่ชีวิตการงานเป็นเหตุให้ท่านเกิดความเครียด	3	0	0	1.00
29. ท่าน <u>ไม่ได้</u> มีความรู้สึกว่างานที่ทำทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง	3	0	0	1.00
30. ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน	3	0	0	1.00

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตรการคำนวณสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach  
(Cronbach's Alpha Coefficient)

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตรการคำนวณสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach  
(Cronbach's Alpha Coefficient)

ตารางแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่นำไปทดลอง (Tryout) จำนวน 30 คน

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

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

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	30

จากตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น ผลปรากฏว่ามีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .907 หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ดีมาก

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

คำถาม	Mean	Std. Deviation	N
1. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ	3.13	.776	30
2. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน	2.90	.885	30
3. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน	3.07	.640	30
4. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความต้องการ	2.90	.923	30
5. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	2.83	.913	30

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (ต่อ)

คำถาม	Mean	Std. Deviation	N
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค	3.67	.661	30
7. ผู้บริหารและบุคลากรความรักใคร่กลมเกลียวกัน	3.70	.702	30
8. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความนิ่มนวลและ อ่อนโยน	3.73	.583	30
9. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมัครสมานสามัคคีไม่มี ความขัดแย้งกัน	3.67	.711	30
10. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติที่ดีและให้ความ ช่วยเหลือต่อกัน	3.73	.740	30
11. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมี ความเป็นธรรม	3.10	.759	30
12. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่าน พิจารณาจากคุณภาพของงานเป็นหลัก	3.33	.884	30
13. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านจะต้องพัฒนาตนเอง ตลอดเวลาเพื่อให้ท่านมีความมั่นคงในงาน	3.70	.750	30
14. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดีก็ สามารถเลื่อนขั้นขึ้นไปได้	3.53	.937	30
15. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานนี้ได้ จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.60	1.133	30
16. ชั่วโมงการสอนของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมและ เป็นไปตามเกณฑ์	3.87	.819	30
17. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ท่านใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่	3.80	.714	30
18. งานของท่านทำให้ท่านต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน งานจึงจะสำเร็จ	3.73	.691	30
19. ผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงาน อย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ	3.67	.884	30
20. ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพอย่างเพียงพอ	3.63	.718	30

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (ต่อ)

คำถาม	Mean	Std. Deviation	N
21. สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน มีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสม ปราศจากเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทสะดวก และอุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน	3.33	.959	30
22. สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน มีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่น มีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจ มีป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอกอาคารชัดเจน	3.43	.774	30
23. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านมีอย่างเพียงพอ	3.07	.944	30
24. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายของท่านมีอย่างเพียงพอ	3.13	1.008	30
25. โรงเรียนของท่านมีห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่างๆเพียงพอ	3.27	1.015	30
26. ท่านมิได้มีความรู้สึกใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร	3.30	1.149	30
27. ท่านมิได้มีความรู้สึกที่ชีวิตการงานเป็นเหตุให้ใช้เวลาไปกับครอบครัวน้อยลง	3.30	.988	30
28. ท่านมิได้มีความรู้สึกที่ชีวิตการงานเป็นเหตุให้ท่านเกิดความเครียด	3.17	.913	30
29. ท่านมิได้มีความรู้สึกว่างานที่ทำทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง	3.33	1.061	30
30. ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน	3.27	.944	30

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ

คำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คำถามข้อที่ 1	98.77	171.771	.485	.904
คำถามข้อที่ 2	99.00	168.552	.561	.903
คำถามข้อที่ 3	98.83	172.833	.534	.904
คำถามข้อที่ 4	99.00	167.724	.571	.902
คำถามข้อที่ 5	99.07	169.926	.482	.904
คำถามข้อที่ 6	98.23	175.909	.336	.906
คำถามข้อที่ 7	98.20	176.510	.280	.907
คำถามข้อที่ 8	98.17	177.385	.290	.907
คำถามข้อที่ 9	98.23	176.737	.264	.907
คำถามข้อที่ 10	98.17	176.213	.279	.907
คำถามข้อที่ 11	98.80	170.510	.562	.903
คำถามข้อที่ 12	98.57	169.289	.529	.903
คำถามข้อที่ 13	98.20	173.683	.404	.905
คำถามข้อที่ 14	98.37	167.964	.551	.903
คำถามข้อที่ 15	98.30	175.528	.181	.911
คำถามข้อที่ 16	98.03	172.171	.437	.905
คำถามข้อที่ 17	98.10	172.024	.517	.904
คำถามข้อที่ 18	98.17	173.523	.452	.905
คำถามข้อที่ 19	98.23	171.013	.451	.905
คำถามข้อที่ 20	98.27	175.582	.322	.906
คำถามข้อที่ 21	98.57	169.633	.468	.904
คำถามข้อที่ 22	98.47	168.740	.641	.902
คำถามข้อที่ 23	98.83	169.799	.469	.904
คำถามข้อที่ 24	98.77	166.185	.578	.902
คำถามข้อที่ 25	98.63	168.171	.495	.904

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (ต่อ)

คำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คำถามข้อที่ 26	98.60	162.041	.645	.901
คำถามข้อที่ 27	98.60	165.559	.617	.901
คำถามข้อที่ 28	98.73	170.064	.476	.904
คำถามข้อที่ 29	98.57	162.599	.684	.900
คำถามข้อที่ 30	98.63	167.275	.576	.902

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายมุฮัมหมัด มะลี  
 รหัสประจำตัวนักศึกษา 5720420125  
 วุฒิการศึกษา  
 วุฒิ ชื่อสถาบัน ปีที่สำเร็จการศึกษา  
 ครุศาสตรบัณฑิต (เกษตรกรรม) สถาบันราชภัฏยะลา 2540

## ทุนการศึกษา

ทุนอุดหนุนวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ประจำปีงบประมาณ 2560 จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## การเผยแพร่ผลงาน

มุฮัมหมัด มะลี และอิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต. 2560. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

สอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.

วิจัยแห่งยุค 4.0 ในสังคมพหุวัฒนธรรมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. การประชุมวิชาการเสนอ

ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 43 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาฏอนี.