ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

Factors Affecting The Quality of Work Life of Teachers and Staff of Yala Primary Educational Service Area Office 1

อารียา การดี

Areeya Karndee

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Prince of Songkla University
2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

Factors Affecting The Quality of Work Life of Teachers and Staff of Yala Primary Educational Service Area Office 1

อารียา การดี
Areeya Karndee

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Prince of Songkla University
2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
ผู้เขียน นางสาวอารียา การดี
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	**คณะกรรมการสอบ**
.....	.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา นกน้อย)
	.....กรรมการ
	(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)
	.....กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งสาง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....
(รองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....
(นางสาวอารียา การดี)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวอารียา การดี)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ผู้เขียน นางสาวอารียา การดี

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 335 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม และอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ 6. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 65.9 (R^2=0.659) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี รายได้สุทธิ/เดือน น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

Thesis Title Factors Affecting The Quality of Work Life of Teachers and Staff of Yala Primary Educational Service Area Office 1
Author Miss Areeya Karndee
Major Program Public Administration
Academic Year 2018

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the quality of work life of teachers and staff of Yala primary educational service area office 1 and to study factors affecting the quality of work life of teachers and staff of Yala primary educational service area office 1.The samples were 335 of teachers and staff of Yala Primary educational service area office 1.The instrument used in data collection was a questionnaire, analyzed by Statistical Package for the Social Sciences. The statistic used were frequency, percentage, mean, standard deviation and hierarchical multiple regression analysis.

The study revealed that the sample group had the opinion level, quality of work life of teachers and staff of Yala primary educational service area office 1, generally there were a high level opinions and to consider in each point was found that the highest level 1 aspect: job characteristics are useful and related with society. And the high level 7 point in term of the integration of social or collaboration, the opportunity to develop the competence of staff, The progress and stability in the job, democracy in the organization, Work-Life balance. the working condition of safety and healthy promotion, and fair and adequate compensation, respectively.

And it was found that organizational factors, environmental factors and organizational engagement. Explain variance of 65.9 (R^2=0.659) percent by variables that can predict Including the duration of work 1 - 5 year, Net income/ month less than 15,000 baht / month, Net Income/month 15,000 - 20,000 baht / month, Net Income/month 20001-30000 baht/month. Organizational factors, such as interpersonal relationships. The environmental factors, including social, psychological and organizational commitment by overall.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำของ รองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาที่ให้คำแนะนำข้อคิดเห็นตรวจสอบและแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา นกน้อย ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานโดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา และรองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ เป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเพื่อนๆ MPA 26 ที่ให้คำปรึกษาแนะนำในทุก ๆ ด้าน รวมถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ให้ความสะดวกด้านอำนวยการ และประสานงาน ในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนการค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 335 ตัวอย่าง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ผู้เขียนขอน้อมรำลึกถึงพระผู้เป็นเจ้า อันเป็นที่พึ่งให้ผู้เขียนมีสติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้เขียน ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้เขียนจนสามารถให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

อารียา การดี

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		(5)
ABSTRACT		(6)
กิตติกรรมประกาศ		(7)
สารบัญ		(8)
รายการตาราง		(10)
รายการภาพประกอบ		(13)
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
	วัตถุประสงค์	4
	สมมติฐาน	4
	ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
	ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	26
	ประโยชน์ของคุณภาพชีวิต	28
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	30
	แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	37
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1	47
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
	กรอบแนวคิดการวิจัย	65
3	วิธีดำเนินการวิจัย	67
	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	67
	แบบแผนการวิจัย	71
	เครื่องมือในการวิจัย	72
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
	การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการสถิติต่าง ๆ ที่ใช้	78
4	ผลการวิจัย	80
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	123
สรุปผลการวิจัย	123
อภิปรายผล	126
ข้อเสนอแนะ	130
บรรณานุกรม	135
ภาคผนวก	146
ก. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	147
ข. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	157
ค. ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	159
ง. ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	166
ประวัติผู้เขียน	174

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	81
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1	84
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านงาน	85
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านบทบาทในการทำงาน	86
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	87
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1	88
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านกายภาพ	89
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านสังคม	90
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านจิตใจ	91
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1	92
4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	92

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม	93
4.13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1	94
4.14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	95
4.15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	96
4.16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	97
4.17	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน	98
4.18	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	99
4.19	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	100
4.20	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	101
4.21	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	102

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.22	การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1	103
4.23	การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	105
4.24	การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	107
4.25	การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	109
4.26	การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน	111
4.27	การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	113
4.28	การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	115
4.29	การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	117

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.30	การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม.....	119
4.31	ค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.....	121

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 66

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ปัจจุบันแม้ประเทศต่าง ๆ ในโลกจะมีรูปแบบการปกครองที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีการกำหนดระบบเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน แต่เชื่อว่าเป้าหมายสูงสุดของภาครัฐในทุกประเทศไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด นั่นคือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศ นั่นเองในอดีตที่ผ่านมาประเทศส่วนใหญ่มักเลือกใช้การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อบุคคล (Growth of Gross Domestic Product per Capita) เป็นเป้าหมายในการพัฒนา เมื่อประเทศมีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อบุคคลสูงขึ้น หมายถึง ทุกคนในประเทศมีรายได้ต่อบุคคลสูงขึ้นและมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น และนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นในที่สุดนั่นเอง (ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น, 2554)

ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เป้าหมายทุกด้านไม่ว่าจะด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครองล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม (รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยในชนบท 2551, กรมพัฒนาชุมชน, 2551: 1) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ คนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้มีความสุข ความมั่นคง ถ้าเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เห็นคุณค่าของงานที่ทำ ทำงานแล้วมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ มีแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมทำให้เกิดผลดีกับงาน (ปวันรัตต์ ตนานนท์, 2550)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างมากในสภาพการทำงานในยุคปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและเป็นทุนทางสังคมที่มีค่าอย่างยิ่ง ทั้งนี้ในปัจจุบันคนส่วนมากต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง ดังนั้น เมื่อคนต้องใช้ชีวิตในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม คือ ควรมีความสุขทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงในด้านทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางจิตวิญญาณและทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) ด้วยเหตุนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีผลต่อการทำงานอย่างมาก เพราะจะส่งผลให้คนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง กับงานที่ทำและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ (ทิพวรรณ ศิริคูณ, 2542) บุคคลที่มีคุณภาพ จะเกิดขึ้นในองค์การได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยส่งเสริมหลายด้าน และปัจจัยอย่างหนึ่ง คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคคลนั้น เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การให้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการจัดสภาพการทำงานที่มี

ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น โดยคำนึงถึงความสุขในการทำงานของบุคคลซึ่งจะเกิดผลที่ดีตามมาทั้งต่อตนเองและองค์การ และทำให้การบริหารองค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ลดความเครียด ความขัดแย้งในองค์การ และที่สำคัญที่สุดคือช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้คนที่ทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ อาจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ที่กล่าวถึงกันอย่างมาก คือ องค์กรภาครัฐ ซึ่งในปัจจุบันมีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รัฐบาลได้ปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจขนาดของหน่วยงานราชการ และปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงานราชการจำนวนอัตรากำลังคน เพื่อนำไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งหลังจากที่มีการปฏิรูประบบราชการนั้นทำให้ภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญที่สุดในการทำงานของระบบราชการ

ข้าราชการครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญของชาติในด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน สังคมและประเทศชาติจะมีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาไปในทิศทางใดนั้น ก็ย่อมขึ้นกับคุณภาพและวิธีการของแต่ละบุคคลที่ได้รับการศึกษา ดังนั้นปัจจัยที่มีความสำคัญซึ่งสามารถทำให้บุคคลในสังคมและประเทศชาติ เป็นผู้ที่มีคุณภาพได้ ก็คือ ครู โดยเฉพาะครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสง่างามและมอบวิชาความรู้สำหรับเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ครูประถมศึกษา จึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการอบรม สั่งสอน ให้ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมตามความต้องการของสังคม และครูมิใช่เป็นเพียงผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสั่งสอนอบรมเพียงเท่านั้นแต่ครูจะต้องมีคุณธรรมประจำใจเพื่อเป็นต้นแบบให้กับนักเรียนซึ่งจะเติบโตเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศอีกด้วย (สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์, 2549: 1)

การเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของครูนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี คือ ชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับครูเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า เป็นชีวิตการกินดีอยู่ดีที่ถูกต้อง มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใด ทั้งเป็นพลเมืองดีมีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถและสถานภาพของตนเอง และสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตของครู ก็ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามบทบาทและหน้าที่หรือกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งก็คือ การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต โดยที่ทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้แนวคิดนี้จึงเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นแนวคิดในการทำงานที่บอกว่างาน และชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้ครูมีการทำงานที่ดีมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ดังนั้นถ้าครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ แต่ในปัจจุบัน พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องเผชิญ

ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรุนแรงในหลายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์การ ซึ่งจากปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า ส่งผลกระทบคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการเรียน ดังนั้น การมุ่งเน้นพัฒนาครูโดยเฉพาะครูประถมศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของการพัฒนาการศึกษา เพราะโดยบทบาทและหน้าที่ของครูแล้ว ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาเด็ก และเยาวชนทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อให้เจริญเติบโตเป็นคนดี มีทักษะในการดำรงชีวิต และประกอบวิชาชีพที่มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ครูที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีจะช่วยพัฒนาเด็กตามพื้นฐานให้เต็มศักยภาพของเขาให้การศึกษาเพื่อให้เขาคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้จักตนเองอย่างถูกต้อง ใฝ่ก้าวหน้าสร้างสรรค์หันเข้าหาสังคม เป็นคนที่มีคุณภาพและใช้ชีวิตที่มีคุณภาพในที่สุด (วิชิต กิจชอบ, 2553: 1)

อาชีพครู เป็นหนึ่งในหลายอาชีพที่ถูกคาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง ทั้งความสำเร็จในการสอนนักเรียน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นที่พึ่งให้แก่ชุมชน ฯลฯ การสนับสนุนให้ครูเป็นต้นแบบทั้งในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังคำว่า แม่พิมพ์ของแห่งชาตินั้น ตามแนวคิดของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) ต้องส่งเสริมให้ครูมีทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียง มีแรงจูงใจในการทำงาน ฯลฯ หรืออาจกล่าวว่า ครูควรได้รับการสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเป็นการส่งเสริมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นเรื่องยาก เนื่องจากครูมีพื้นฐานชีวิต และความต้องการแตกต่างกัน Grey Bognar (2005) กล่าวว่า การศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตต้องให้ความสำคัญต่อเงื่อนไขของชีวิต (People's Life Conditions) ดังนั้น การศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตครู ต้องทำความเข้าใจบริบท และเงื่อนไขการทำงานและการใช้ชีวิตของครู โดยให้ความสำคัญต่อความแตกต่าง ด้านสังกัดของครู เนื่องจากครูแต่ละสังกัดมีองค์กรหรือนโยบายในการกำกับ หรือมีรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน (นพพร ทิแก้วศรี, 2554)

จากองค์ความรู้ที่ได้ประมวลมาทั้งหมดผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1” ด้วยเห็นว่า คุณภาพชีวิตของครูประถมศึกษามีผลต่อการพัฒนาเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีความน่าสนใจยิ่ง เนื่องจากจังหวัดยะลาเป็นจังหวัดที่อยู่ใต้สุดของประเทศไทย เป็นจังหวัดที่เทศบาลมีการจัดวางผังเมืองแบบใยแมงมุมที่สวยที่สุดของประเทศไทย ซึ่งได้รับรางวัลชนะเลิศการประกวดความสะอาด 3 ปีซ้อน ระหว่าง พ.ศ. 2528-2530 และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลนครยะลา ในปี พ.ศ. 2538 ในปี พ.ศ. 2540 ได้รับการคัดเลือกจากองค์การอนามัยโลกให้เป็นเป็น 1 ใน 5 เมืองของประเทศไทย บวกกับยุทธศาสตร์เมืองชายแดนใต้นี่เองที่ส่งผลให้ประชาชนในเมืองใหญ่แห่งนี้ได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงหลากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางสังคม เช่น พฤติกรรมเด็กและเยาวชน ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

อีกทั้งความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการครูในพื้นที่

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1” ซึ่งผลจากการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึง คุณภาพชีวิตของครูในประเด็นสำคัญ เช่น การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือนและค่าครองชีพที่สอดรับกับสภาพเศรษฐกิจ) การส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีระบบที่ดีและมีความยุติธรรมความภาคภูมิใจต่อหน่วยงานความสัมพันธ์ภายในองค์กร ฯลฯ เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อีกทั้งยังนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการอบรมบ่มเพาะเยาวชนของชาติให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

สมมติฐาน

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
2. ผลการศึกษาจะนำไปใช้เป็นประโยชน์ด้านการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วย ข้าราชการครู บุคลากร และพนักงานราชการที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 2,074 คน (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 16 กันยายน 2561) ส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณตามวิธีของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มได้ไม่เกินร้อยละ 5 มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายะลา เขต 1 ภายใต้กรอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายะลา เขต 1 ในองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

2.3 ตัวแปรควบคุม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ และศาสนา

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาเริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2561 ถึงเดือนกรกฎาคม 2562

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จังหวัดยะลา ดูแลโรงเรียนพื้นที่ในสังกัด 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยะลา อำเภอรามัน อำเภอกรงปินัง

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่ทำให้ชีวิตมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานอย่างเพียงพอและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงาน

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพการทำงานต้องมีความพร้อม ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและผลเสียต่อสุขภาพ ต้องทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตราย

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากร หมายถึง ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น โดยให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ มีส่วนร่วมในการทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน หมายถึง สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของครูและบุคลากร ให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัว

5. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน มีการรับฟัง แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคทุกคน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนความเหมาะสมในการดำรงชีวิต ระหว่างเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับส่วนร่วม

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การที่ครูและบุคลากรรู้สึกภูมิใจในองค์กรและยอมรับองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

บุคลากร หมายถึง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ทำงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบ ความกดดัน ระเบียบข้อบังคับ รวมถึงความไม่แน่นอนที่บุคลากรในองค์กรต้องเผชิญหรือประสบในสถานที่ทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านงาน หมายถึง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานของบุคคลที่มีความหลากหลาย สภาพการทำงาน รวมถึงสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การทำเอาเทคโนโลยีรุ่นใหม่ ๆ มาใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการทำงาน

2. ด้านบทบาทในการทำงาน หมายถึง เป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล เนื่องมาจากหน้าที่ ที่ตนต้องรับผิดชอบในองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ การได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงเกินไป และความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคล หมายถึง ความกดดันอันเนื่องมาจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งความสัมพันธ์ ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ที่ทำงานในสถานที่นั้น ๆ และมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และทำให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ดีจะมีแสงสว่างที่เพียงพอมีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาดปราศจากกลิ่นรบกวน อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม

2. สภาพแวดล้อมด้านสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน หรือเอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรภายในองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งทางกาย วาจาใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกันมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ได้รับการยอมรับมีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้ทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่ได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น มีความพึงพอใจในงาน ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ มีการให้คำชมเชยเมื่อพนักงานมีผลการทำงานที่ดี

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูและบุคลากรที่มีพฤติกรรมแสดงออกกับองค์การที่ทำงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับครูและบุคลากร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์การเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การพร้อมที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง ครูและบุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่ และทุ่มเทให้องค์การ ต่อไป

2. ความผูกพันเชิงค่านิยม หมายถึง ครูและบุคลากรมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ตลอดจนเต็มใจที่ใจใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ และศาสนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 หมายถึง เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ประโยชน์ของคุณภาพชีวิต
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
5. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพ แวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการจำนวนหลายท่านได้ให้ความหมาย ไว้ มีความซับซ้อนแตกต่างกันไปตามแนวความคิด วัตถุประสงค์ในการทำวิจัยนั้น ๆ โดยสรุป ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลมีชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของการเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ทั้งด้านปัจจัย 4 และด้านอื่น ๆ ได้ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับทางสังคม เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังมีผลต่อสภาพการทำงานเอื้อต่อความเจริญเติบโตของการพัฒนาองค์กร โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขจะนำไปสู่ชีวิตที่มีคุณค่า ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก เพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่ 2 ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการที่ 3 ปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลและองค์กรต่อไป (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2530; ปัญมาพร พิพัฒน์วงศ์, 2540; สรวงสวรรค์ ตะปืนตา, 2541; ศิริพร พันธุลี, 2546)

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถวัดได้จากระดับความพึงพอใจ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะ

เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลบางคนสนใจเนื้องาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ลดความตึงเครียดทางจิตใจเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำนอกจากนี้การบริหารจัดการขององค์กรในการจัดกิจกรรมดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจ และสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันมีคุณค่าต่อตนเองและสังคมสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรให้เกิดความสุขกายสุขใจมีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (บุญเจือ วงศ์เกษม, 2530; ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2532; บุญแสง ชีระภากร, 2533; ผจญ เฉลิมศาล, 2540; สมหวัง โอชารส, 2542; คุณาวุฒิ เดชเสถียร, 2549; สุเนตร นามโครตศรี, 2553)

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีโดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์ และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานานจะมีผลประโยชน์ร่วมกันให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอกันและต่างกันทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จของคนงานโดยตรงและคนงานมีทรรศนะในทางเสริมสร้างองค์กร ถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (พิไลสรร แดงสะอาด, 2532; เพ็ญศรี วายวานนท์, 2533; ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2535; มงคล ลาวรรณา, 2551)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอีกมากมายได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสรุปความหมายได้ ดังนี้

Walton (1973: 12) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของแต่ละคน โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นคน สถานภาพตัวคนหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Bluestone (1977: 44) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์ บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Merton (1977: 55) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบ คลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงานความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2530: 15) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535: 38) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีมีดังนี้ 1. ความมั่นคง 2. ความเสมอภาคด้านค่าจ้างและรางวัล 3. ความยุติธรรมที่ทำงาน 4. ปลอดจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน 5. งานมีความหมายและน่าสนใจ 6. กิจกรรมและงานหลากหลาย 7. งานมีความท้าทาย 8. ควบคุมตัวเองงานและสถานที่ทำงาน 9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง 10. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า 11. ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ 12. อำนาจหน้าที่ในการทำงาน 13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน 14. มีอนาคต 15. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม 16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก 17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบความสนใจและความคาดหวัง

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541: 32) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นหมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขาและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคมและด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะเน้นไปที่การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะ จะพยายามสร้างให้คนงานมีความสนุกสนานกับการทำงานเหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อนอันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจกระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

โบวี และคณะ (Bovee and other, 1993: 413) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานโดยการตระเตรียม และกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องค์การต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่อันเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานโดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วผลลัพธ์ที่จะได้ตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

องค์การยูเนสโก (UNESCO) (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล, 2537: 1) นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อม

ของงานและการรับรู้ และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล สถานภาพและบทบาทและความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของชีวิต

บุญเจือ วงษ์เกษม (อ้างถึงใน สุทธิลักษณ์ สุนทโรดม, 2537: 25) ให้ความหมายว่า ขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุม การมีอิสระการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระในระดับหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การยอมรับ ในการรับรู้ว่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ได้ว่า เป็นการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมกับการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างขวัญและกำลังใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีการจัดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้ควบคู่กันไป เพื่อทำให้การดำเนินชีวิตของบุคลากรมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Walton (1975 อ้างถึงใน เนตรณัฏฐ์ ประยูรดารา, 2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความพอเพียง คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มี

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safety and Healthy Working ลักษณะคล้าย ๆ กัน Conditions) คือ การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) คือ การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัตินอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางหรือโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์พิจารณา คือ

4.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบได้มอบหมายงานมากขึ้น

4.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่สูงขึ้น

4.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

4.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

5. การทำงานร่วมกันการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) คือ การปฏิบัติงานที่รู้สึกว่ามีคุณค่าการทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคม

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism in the Work Organization) การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน และความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work and the Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ การทำงานที่มีส่วนเกี่ยว ข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงานซึ่งเป็น

ส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานแต่ละคน และก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Huse and Cummings (1955 อ้างถึงใน พรสุข อัศวนเวศน์, 2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย (Safety and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณา จากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นคงในตำแหน่งอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่คณะ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวมมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ได้กล่าวถึง ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วย สิ่งต่อไปนี้

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่สนใจและท้าทาย

5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
10. การเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

Lewin (อ้างถึงใน สุวดี อานุวงษ์วิวัฒน์, 2554) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

Dessler (อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว, 2546) กล่าวว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และได้รับความดีความชอบ
8. มีสภาพสังคมที่ดี
9. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

Schermerhorn (อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว, 2546) กล่าวว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ๆ
4. โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ
5. ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล
6. ความภูมิใจในงานและองค์การ

บุญแสง ชีระภากร (2553) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน พิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นการจ่ายค่าจ้างตามหลักงานที่เท่ากัน เงินเท่ากัน เช่น วิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน ค่าจ้างเงินเดือน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ เป็นการจ่ายค่าจ้างตามสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ควรพอเพียงสำหรับเลี้ยงครอบครัวได้

2 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) หมายถึง เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคลากร เช่น วันหยุด วันลา วันพักผ่อน ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกมัด

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมขององค์การให้สะอาดถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบที่จะเกิดต่อสุขสุขภาพในระยะยาว

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง การจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง ควรให้ความมั่นคงในการจ้างงาน ไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) หมายถึง การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้การร่วมเจรจาต่อรอง โดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การควรได้รับจากองค์การ

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) หมายถึง พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์แยกไม่ออก ต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับความต้องการที่แตกต่างกันไปต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานได้

7. บูรณาการสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมักไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดว่ามีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น หากองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจจะให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เป็นต้น

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คนอย่างเสมอภาคกันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) หมายถึง การทำงานในองค์การไม่ใช่ปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตมนุษย์ทุกคนต้องการมีเวลาส่วนตัว ต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ การจัดเวลาว่างให้แก่บุคลากรถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นตัวเงินส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2553) ให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการดำรงชีวิตของมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ จะใช้ชีวิตอยู่กับการทำงานมากที่สุด ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ โดยค่าจ้างและสวัสดิการผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้าง และสวัสดิการของตลาดภาคเอกชน อย่างไรก็ตามสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์ และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

2. สภาพการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพการทำงาน ซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี

3. ความปลอดภัยในการทำงานสถานประกอบการขนาดใหญ่มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ โดยจะมีกฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยในงานควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน

4. การคุ้มครองแรงงานเป็นกลไกและมาตรการของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น คุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น

เสนาะ ติเยาว์ (2543) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ
2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย
3. ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำ
4. มีโอกาสก้าวหน้าและมีความเติบโตในอาชีพนั้น
5. งานที่ทำไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว
6. องค์การหรือสถานที่ทำงานเป็นสังคมของคนที่ทำงาน
7. มีความรักมีความภาคภูมิใจในงานและองค์การที่คนนั้นทำงานอยู่

จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเครื่องมือสำรวจที่สำคัญอย่างมากสำหรับผู้บริหารใช้ในการวางแผนเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ให้มีคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ของ Walton เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัว

บุคคลและสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

1.3 การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

UNESCO (2005 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551: 22) แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ระดับ คือ จุลภาคและมหภาค เพราะคุณภาพชีวิตที่ดีเกี่ยวกับอาหารสุขภาพ การศึกษา สภาพแวด ล้อม และทรัพยากรต่าง ๆ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่อยู่อาศัย คุณค่า ศาสนา ความดี กฎหมาย ปัจจัยทางจิตวิทยา ดังนั้นการวัดคุณภาพชีวิตถูกเสนอขึ้นมาใน 2 ระดับ

ระดับแรก : ปัจจัยที่ขาดไม่ได้

- ปริมาณของอาหารที่ได้รับ
- สุขภาพที่ดีไม่เจ็บป่วย
- ความปลอดภัยและอิสระจากสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สภาพทางเศรษฐกิจที่ดี สังคมที่ดี และมีความสนใจในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ระดับที่สอง : การพัฒนาไปสู่ชีวิตที่ดีกว่า

- มีความเชื่อที่สอดคล้องกับสังคม การเมือง วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ
- ความสมดุลของความต้องการกับความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายเป้าหมายในชีวิต
- ชีวิตครอบครัวที่ดี สอดคล้องกับสังคม ชุมชน และสภาพแวดล้อม

องค์การความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Econom Cooperation and Development : OECD) (UNESCO, 1978: 89 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551: 22) ได้วัดความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศต่าง ๆ โดยใช้ดัชนีชี้วัด 8 ด้าน คือ

1. สุขภาพ
2. การพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู้
3. การจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. เวลาและการใช้เวลาว่าง
5. ความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการ
6. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (บ้านประชากร ประโยชน์ที่ประชากรได้รับจากการจัดการสิ่งแวดล้อม)

7 ความปลอดภัยของบุคคลและการบริการกระบวนยุติธรรม (Administration Justice)

8. โอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตว่า เป็นสภาพทางกาย ทางจิตวิญญาณ และการอยู่ในสังคมการที่บุคคลรับรู้คุณภาพชีวิตนั้นอยู่กับวัฒนธรรมและความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการตั้งเป้าหมายและความคาดหวังถึงมาตรฐานและคุณภาพชีวิต ได้จัดทำเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตชุดย่อ ฉบับภาษาไทย World Health Organization Quality of Life

Instrument (WHOQOL-BRFF-THAI) เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการประเมินค่าที่เป็นจิตนิสัย (Subjective) ซึ่งฝังแน่นอยู่กับบริษัทางวัฒนธรรมสังคม และสภาพแวดล้อม เพราะว่านิยามของ QOL จะเน้นไปที่การรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ตอบไม่ได้คาดหวังที่จะเป็นวิธีการรักษาที่มีต่อคุณภาพชีวิต (สุวัฒน์มหัตน รันดร์กุล และคณะ, 2540: 4-15)

คุณสมบัติของเครื่องวัดที่พัฒนาขึ้นขององค์การอนามัยโลกมี 100 ข้อ โดยทำการเลือก คำตอบมาเพียง 1 ข้อ จากแต่ละหมวดใน 24 หมวด และรวมกับหมวดที่เป็นคุณภาพชีวิตและ สุขภาพทั่วไปโดยรวมอีก 2. ข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญได้นำไปทดสอบความเข้าใจภาษากับคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน โดยเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha Coefficient เท่ากับ 0.8406 ค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.6515

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ชนิด คือ กาวะวิสัย (Perceived Objective) และอัตวิสัย (Self-Report Subjective) จะประกอบด้วย องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายการรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้การรับรู้ถึงพละกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าตนไม่ต้องพึ่งพายาต่างๆ

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ต่อตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นในในตนเอง ความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้ต่าง ๆ การจัดการความเศร้า ความกังวล ความเชื่อต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ทางการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าตนมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่างๆ การรับรู้ว่าตนได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน จึงจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่สำคัญนั้นจะประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1. กายภาพ (Physical) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ มลพิษความหนาแน่นประชากร สุขภาพและสภาพความเป็นอยู่ 2. สังคม มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ การศึกษา

สุขภาพ ความปลอดภัยในครอบครัว 3. ทางด้านจิตใจ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง ความอึดอัดในชีวิต และมีวิธีการวัดคุณภาพชีวิต 3 วิธีหลักๆ ด้วยกัน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานทางกายภาพในการดำรงชีวิต ประกอบด้วย อาหารและสารอาหาร สุขภาพที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม โรงเรียน โรงพยาบาล และอื่นๆ

2. มาตรฐานของชีวิตในด้านจิตใจและอารมณ์ ประกอบด้วย ความรัก มิตรภาพ ครอบครัวการมีลูกหลาน กิจกรรมสันทนาการ การศึกษา ความพอใจในงาน สถานภาพ และความปลอดภัยในชีวิต

3. มาตรฐานของชีวิตในด้านจิตวิญญาณ ประกอบด้วย อิสระในการมีความเชื่อและความสามารถปฏิบัติตามความเชื่อนั้นได้

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นใหญ่ ๆ (ตุลา มหาพสุธานนธ์, 2547) คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ที่เห็นชัดเจนที่สุดและมีอำนาจมากเป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศ การพักผ่อน ความต้องการที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง (Safety Needs) หลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการต่อมา คือ มนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินความมั่นคงในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น จนทำให้ความต้องการด้านนี้มีความสำคัญ

3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการขั้นที่สามเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัยมั่นคงแล้ว ก็จะเกิดความต้องการทางสังคม เพราะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งในสังคมมักต้องการได้รับความรักต้องการความเป็นเจ้าของ เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว เพื่อน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานบุคคลอื่นๆ ในสังคม เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการนับถือยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เมื่อมีส่วนร่วมภายในกลุ่ม ความต้องการด้านสังคมก็จะลดลงโดยจะต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการนับถือตนเอง หรือความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความต้องการที่ให้ผู้อื่นยอมรับเคารพ

5. ความต้องการประจักษ์ในตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นที่นับถือความต้องการลำดับขั้นสุดท้ายหลังจากได้รับความต้องการด้านอื่น ๆ มาแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการที่เข้าใจตนเองบรรลุตามสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับความใฝ่ฝันของเขา เขาจะทุ่มแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุความปรารถนานั้นๆ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการตามลาดับขนจากต่ำไปสูง เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นสูง ขั้นไปตามลำดับ จนถึงขั้นที่ 5 มาสโลว์ ได้จำแนกความต้องการขั้นต่ำเป็นความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการภายนอก เป็นความต้องการความปลอดภัยและความต้องการทางสังคม ส่วนความต้องการขั้นสูงหรือความต้องการภายใน คือ ความต้องการการยอมรับและความต้องการความสมหวัง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การให้บริการแก่ประชาชนและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง และทำงานอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัย

จากแนวความคิดของมาสโลว์ ทำให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจความต้องการของมนุษย์ต้องการศึกษาในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ทราบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถบรรลุความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้

2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยในการจูงใจ โดยได้ศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงานและการเพิ่มผลผลิต พบว่ามีปัจจัย 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน คือ (ภูวดล วงศ์รัตน, 2547)

1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกของงานที่ทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัย ดังนี้ นโยบายและการบริหารวิธีการบริหารเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน สถานะภาพในการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยเหล่านี้มีความจำเป็นจะขาดไม่ได้เพราะเป็นการบำรุงรักษาป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานและไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน

2. ปัจจัยตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator or Motivation Factors) เป็นสภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวก ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ความประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นการจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นปัจจัยที่สร้างบรรยากาศแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานในการทำงานของมนุษย์ ดังนั้นองค์การควรพิจารณาปัจจัยดังกล่าวเป็นลำดับแรกเพื่อให้บุคลากรเกิดความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

2.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Aldefer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังความต้องการอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยความต้องการตามทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (อุดม ทุมโฆษิต, 2544)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยยา รักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด รวมทั้งความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรมมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่รอด

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะให้และรับไมตรีจิตจากบุคคลต่าง ๆ เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับในสังคมตามความต้องการทางสังคม ทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในและภายนอกองค์การมีสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลเพื่อพัฒนาไปสู่การเติบโตในหน้าที่การงานและทางจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง ด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎี ของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น เพื่อเป็นโอกาสที่บุคลากรจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

จากแนวความคิดของ Alderfer ทำให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจว่า ความต้องการระดับต่ำของมนุษย์ต้องเกิดจากการได้รับความพึงพอใจมาก่อนความต้องการระดับสูงกว่า ซึ่งทฤษฎีความต้องการทั้ง 3 ระดับนี้ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลไปพร้อมๆ กัน

2.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation theory)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ McClelland's ได้สรุปทฤษฎีความต้องการออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (ปรมาภรณ์ ปลอดโปร่ง, 2558)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะ ดังนี้ ความรับผิดชอบเฉพาะตัวทำให้เป้าหมายมีความยุ่งยากน้อยลง ต้องการข้อมูลป้อนกลับโดยทันที และเป็นคนที่ปฏิบัติงานมานาน เป็นต้น

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับและความผูกพันจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นบุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงมักจะชอบสถานการณ์การการทำงานร่วมกันมากกว่าการแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงมักจะแสวงหาวิธีเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับยกย่องต้องการความเป็นผู้นำและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดของแมคเคลแลนด์ จะเห็นว่าความต้องการทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวเป็นความต้องการขั้นสูงของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญพร้อมประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร และเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานพร้อมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้แมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานด้วย

2.5 ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของ Murray

ทฤษฎีนี้ Murray มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นโดยความต้องการนี้อาจเป็นผลมาจากสิ่งเร้าภายในของบุคคล การเรียนรู้ และสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมภายนอก หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจ ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ ดังนี้ (โยธิน ศันสนยุทธ, 2530: 36)

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น ยอมตายยอมแพ้ ยอมรับคำตำหนิ ยอมรับความ เจ็บปวด ยอมรับวิกฤตการณ์ และการลงโทษ

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต้องการเอาชนะความอ่อนแอต้องยอมรับความพ่ายแพ้

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครองพันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษต้องการจะรับโทษตามกฎเกณฑ์เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์การตำหนิติเตือน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิด เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการอิสระ ต้องการเป็นตัวของตัวเองไม่ถูกกดดัน ไม่ถูกบังคับหรือถูกสั่งให้ทำต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จต้องเอาชนะ อุปสรรค และต้องแข่งขันกับตัวเองและผู้อื่น

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูงพยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนานอย่างไม่มีเป้าหมาย ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีส่วนร่วมในเกมกีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมีความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดีกับบุคคลอื่น ต้องการเพิกเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจบุคคลอื่นหรือเรื่องราวที่เห็นว่าต่ำต้อย

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการแบบนี้เป็นความต้องการได้รับความช่วยเหลือคุ้มครองสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการคำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่น อยากให้คนอื่นสนใจรับฟัง

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากทุกข์ ผู้ที่ประสบเคราะห์กรรมให้มีความสุข

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็นได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง เพื่อสร้างความประทับใจ ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นทำตามความของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี ต้องการยกย่องสรรเสริญให้เกียรติและสนับสนุนบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า ทำตามผู้ที่ตนนับถือเป็นแบบอย่าง ทำตามประเพณีนิยม

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความผิดพลาดความอาย การดูถูก หรือการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจรู้สึกอับอายล้มเหลว พ่ายแพ้

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีความประณีตงดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงเป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น นำสมัยไม่เหมือนใคร

จากทฤษฎีของ Murray พบว่าในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะต้องเริ่มจากความเข้าใจ ความต้องการโดยรวมเริ่มจากความต้องการด้านพื้นฐานเกิดจากร่างกาย และจะนำไปสู่ความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งมีความสำคัญมากกับการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ

2.6 ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom's Expectancy Theory (1964)

Victor Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้ (อุทัย เลาหวิเชียร และคณะ: 2550)

V = Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคล เป้าหมาย รางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือ รางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy หมายถึง ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

เสนอว่าความคาดหวังเกิดขึ้นจากเขาประพฤติอย่างใดอย่างหนึ่ง คาดการณ์ความเป็นไปได้ของผลที่ได้ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการออกมา ตามแนวคิดความคาดหวัง ของ Vroom การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความชอบ หมายถึง การที่บุคคลที่ค่าของรางวัลหรือผลได้ว่าพอใจ หรือไม่พอใจ ความชอบไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้รับ แต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ลักษณะงาน เป็นต้น

2. ความคาดหวัง หมายถึง บุคลากรรับรู้ความเป็นไปได้ว่าหากเราพยายามมากผลงานที่ออกมาก็จะดีขึ้น ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น อาจสรุปได้ว่าหากเรามีความพยายามสูง ก็จะนำไปสู่เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

3. ความเป็นเครื่องมือ หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลงานเกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ ความเป็นเครื่องมือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน

จากทฤษฎีของ Vroom สรุปได้ว่าจะให้ความสำคัญต่อการรับรู้ในสถานการณ์การจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น บุคลากรจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคลากรก่อน โดยเขาจะคิดว่าทำงานเพิ่มขึ้นแล้วจะได้อะไรจากการกระทำนั้น สรุปได้ว่าการจูงใจจะ

เชื่อมโยงรางวัลกับผลงานและการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังต่อเรื่องผลงาน รางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็น ตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

2.7 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) โดย JS Adams (1965)

Adams ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความพอใจของคนงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนว่า โดยการประเมินความเสมอภาคเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ได้ลงแรงไปในงาน โดยเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เกี่ยวข้องกับระดับของการเรียนรู้ หรือองค์ประกอบที่สำคัญ 2 อย่าง คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลสำหรับการทำงาน เช่น ประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถพิเศษ ระดับการศึกษา การฝึกอบรม พยายามทุ่มเทให้กับงาน เป็นปัจจัยนี้จะเป็นสิ่งกำหนดความรู้สึกคำนึงถึง

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

2.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (Organizational Factors) ตามแนวความคิดของ Robbins and Judge (2007) จะเป็นตัวแปรที่สร้างความกดดันให้แก่บุคลากรในองค์กร อันเนื่องมาจากความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กรนั่นเอง ความต้องการ (Demands) ในที่นี้จะหมายถึง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ความกดดัน ระเบียบข้อบังคับ รวมถึงความไม่แน่นอนที่บุคคลากรในองค์กรต้องเผชิญหรือประสบในสถานที่ทำงาน ได้แก่

ความต้องการด้านงาน (Task Demands) ความต้องการในงานเป็นโครงสร้างของงานส่วนบุคคล (ระดับของเสรีภาพหรือความเป็นอิสระ น่าสนใจและการมีส่วนร่วมในงาน การใช้เทคโนโลยี เงื่อนไขการทำงาน และรูปแบบของงาน) ในการทำงานหากพนักงานได้รับการสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจะส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะลดความเครียดในงานได้เป็นอย่างมาก ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับสถานที่ทำงานที่มีมากเกินไป เช่น งานที่มีเสียงรบกวนมากเกินไป ห้องทำงานที่หนาแน่นแออัดมากเกินไป สถานที่ที่มีการหยุดชะงัก เสียงกริ่งโทรศัพท์ที่ดังตลอดเวลา ตำแหน่งการวางเครื่องจักรที่ไม่ปลอดภัยสำหรับพนักงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความวิตกกังวลและก่อให้เกิดความเครียดในงานตามมา แต่สถานที่ที่นายจ้างมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาจะสามารถทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน

ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands) จะเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล เนื่องมาจากหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบในองค์กร การได้รับบทบาทการทำงานหลายด้านในเวลาเดียวกัน อาจเป็นเรื่องยากที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทของตน ไม่เข้าใจว่าตนต้องทำอย่างไร การได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงเกินไป การทำงานที่กำหนดช่วงเวลาสั้นๆ ในการทำ (ชั่วโมงในการทำงาน) รวมถึงความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ (ความไม่ชัดเจนระหว่างหน้าที่กับงานที่ต้องทำ)

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) จะเป็นความกดดันอันเนื่องมาจากตัวบุคคลอื่นในที่ทำงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการไม่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาอยู่ใหม่ การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างานอีกทั้งความยุติธรรมที่ได้รับจากหัวหน้างาน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน อีกทั้งยังการแสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพและการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติอีกด้วย

2.9 โมเดล "เป็น อยู่ คือ" ของโครงการถอดรหัส 100 องค์กรหลากสุข

โมเดล "เป็น อยู่ คือ" เป็นการมองความสุขผ่านมุมมองของนักทรัพยากรมนุษย์ที่ทำหน้าที่จัดการความสุขในองค์การ (Happy Management) โมเดลนี้ เชื่อว่าองค์ความสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงานได้ โดยการส่งเสริมความเป็น อยู่ คือ (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, และสมบัติ กุสุมาวดี, 2554)

โมเดล “เป็น อยู่ คือ” ให้คำนิยาม “เป็น” ว่าหมายถึง องค์การต้องส่งเสริมให้พนักงาน เป็นที่เหมาะสม อันได้แก่

1. มีจริตตรงกับงานและองค์การ
2. รักงานที่ทำ
3. กระตือรือร้นที่จะมาทำงาน
4. รู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่กับหัวหน้า
5. รู้สึกสนุกเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน
6. มีความสุขภาคภูมิใจในองค์การ
7. ได้ทำงานที่รัก
8. ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน
9. มีสุขภาพกายและใจที่ดี
10 มีความรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัวและ
11. อยู่ในศีลธรรม จารีตและ กฎหมาย

“อยู่” หมายถึง องค์การส่งเสริมให้พนักงานอยู่ที่เหมาะสม อันได้แก่

1. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
2. ได้รับสวัสดิการที่ดี
3. มีความมั่นคงในการทำงาน
4. ได้รับโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง
5. มีเวลาส่วนตัว
6. รักงาน องค์การ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและผู้นำองค์การ
7. เห็นว่างานมีคุณค่า และท้าทาย
8. มีเป้าหมายร่วมกับองค์การ
9. มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน
10 มีความพยายามในการทำงาน

11. มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ
12. เดินทางสะดวก
13. มีความปลอดภัย
14. มีสิ่งอำนวยความสะดวก
15. มีระบบงานที่ดี
16. มีระบบการสื่อสารที่ดี
17. สถานที่ทำงานน่าอยู่
18. มีวัฒนธรรมองค์การแบบพึ่งพาและเน้นผลงาน
19. ปลอดจากอบายมุข
20. ประทับใจในนิสัยใจคอของผู้นำ เช่น ความมีน้ำใจ มีคุณธรรม
21. บทบาทของผู้นำ เช่น การสร้างและพัฒนาทีมงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี
22. เพื่อนร่วมงานเอื้ออาทรต่อกัน
23. สามารถปรึกษาปัญหาได้
24. มีภาระหน้าที่ชัดเจน
25. สามารถวางแผน/ควบคุมงานได้ด้วยตนเอง
26. มีอิสระในการตัดสินใจ
27. มีโอกาสเติบโตในอาชีพ

"คือ" หมายถึง เมื่อพนักงานมีความเป็นและอยู่ที่เหมาะสมแล้ว จะส่งผลให้พนักงาน คือ อันได้แก่

1. เห็นความสำคัญของงานที่ทำว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ
2. มีความพยายาม/ กระตือรือร้นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ
3. มีความรับผิดชอบต่องาน
4. เป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงาน
5. เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ
6. มีกริยามารยาทที่เหมาะสมและ
7. เป็นนักสื่อสารองค์การ

โมเดลเป็น อยู่ คือ นำเสนอว่า หัวใจสำคัญของการสร้างความเป็นอยู่ คือ ได้แก่การให้เกียรติ ให้โอกาส และการสื่อสารที่ดี

3. ประโยชน์ของคุณภาพชีวิต

องค์การอนามัยโลก ให้เหตุผลที่องค์การควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน ดังนี้ (Burton, 2010)

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด ซึ่งองค์การควรสร้างบรรยากาศ

การทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรี และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานกลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์การต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงานมาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์การด้วยความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้ถึงสิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด แต่หลายครั้งพบว่า พนักงานไม่เพียงแต่ต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่พนักงานยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จ และความ สามารถในการแข่งขันของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดในเรื่องการป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์การควรดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่กำลังได้รับความนิยมในประเทศต่าง ๆ

4. คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็กและผู้ชาย

นอกจากนี้ มูลนิธิโรคหัวใจแห่งชาติออสเตรเลีย (National Heart Foundation of Australia, 2011: 5-6) นำเสนอประโยชน์ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงาน ดังนี้

1. ลดการลาออกของพนักงาน
2. ลดการขาดงานของพนักงาน
3. ลดอัตราการป่วยของพนักงาน
4. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ
5. ช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม
6. ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
7. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์การ
8. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
9. ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์การ
10. ทำให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น
11. ช่วยทำให้พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ
12. ช่วยทำให้พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น
13. ช่วยทำให้พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี

ซูเลอร์และคณะ (Schuler et al, 1989) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิต ว่า

1. เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น โดยอย่างน้อยที่สุดก็ทำให้เกิดอัตราการขาดงานน้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและให้ความสนใจในงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลในการลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
5. มีความยืดหยุ่นของกำลังคนที่มากขึ้น โดยพนักงานสามารถเรียนรู้และหมุนเวียนงานได้มากขึ้น
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น
7. พนักงานมีส่วนร่วมกับงานเพิ่มมากขึ้น
8. สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
9. ลดการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (อ้างถึงใน ชุติมา มาลัย, 2538: 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง รวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย (2536: 32) ระบุว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวตัวคนในขณะทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

ชลธิชา สว่างเนตร (2542: 27) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ว่า สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพต่อชีวิตของคนงานด้วย

กรองแก้ว อยู่สุข (2543: 47) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการแปรความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้นๆผ่านภูมิหลังของตนเอง ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวต่างกัน

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546 : 24) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเป็นอยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน อาจเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งของที่เป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงานนอกจากนี้ ยังรวมถึงพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ก๊าซ ไอสาร ฝุ่นละออง

สารเคมี สัตว์ต่าง ๆ เช่น วัว ควาย แมว สุนัข ไก่ ยุง ปลา และเชื้อโรคที่กระจัดการ อยู่ทั่วไปในที่ทำงาน

Jones (อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติทำงานอยู่ในหน่วยงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ ดังนี้

คนองยุทธ กาญจนกูล และคนอื่น ๆ (2542: 223-226) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อ บังคับ รวมถึงนโยบายในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์การ

2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งขององค์การ แสงสว่าง สี อุณหภูมิ ฝุ่นละออง เครื่องมือ และอุปกรณ์

4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนงาน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล การควบคุมงานและการประสานงาน

5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ทำให้บุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

Jones (อ้างถึงใน ชุติมา มาลัย, 2538: 37) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคล โดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) มีความสำคัญมากที่สุด เพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อประเพณี และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented Environment) ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพเมืองในสังคม

Gilmer (อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547: 12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวด ล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดีส่งเสริมการสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบายแนวทางปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การและการดำเนินงานขององค์การ

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of The Job) เป็นเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานการนิเทศงาน มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of The Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดและมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร ไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศ

ถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Moos (1974: 99-101) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกัน มตินี้ ประกอบด้วย มาตราย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้รับมอบหมายการอุทิศตนให้กับงาน การมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็นทำให้ตนเองรู้สึกว่า มีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ผสานความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคนความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานรู้สึกเป็นมิตร และมีไมตรีกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตรสามารถแนะนำและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

1.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้าง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แสดงออกและเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานได้ที่ก็ชมเชย ให้รางวัลหรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานผลการทำงานดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Development Dimension) ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานจะวัดใน 3 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งเน้นงาน ด้านความกดดันในงาน

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเองได้ มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเองและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง ลูกจ้างสามารถทำงานโดยใช้ความคิดริเริ่ม

ของตนเอง มีอิสระในการคิดตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ก็จะพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงาน ที่มุ่งให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานที่ดี ปรับปรุงทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการทำงานให้สำเร็จ ในการทำงานถ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจนสามารถปฏิบัติเข้าใจในแผนและผลงานที่ได้ก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน การทำงานที่รีบด่วน และต้องแข่งกับเวลา ความกดดันในงานนั้นอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เสียง แสง อาจเกิดจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดในการทำงานที่มีความกดดันมากผลของงานก็อาจไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System Maintenance Dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนใน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนโยบายต่าง ๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้ เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน แบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนในงาน ด้านการ ควบคุม ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.1 ด้านความชัดเจน (Clarity) เป็นลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างรู้สึกคาดหวังในการทำงานอย่างไร มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน กฎระเบียบนโยบายต่าง ๆ ได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนในการทำงาน ถ้าได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปัญหาความขัดแย้งในเรื่องของบทบาทจะไม่เกิดขึ้น เพราะทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง ลักษณะการดูแลจัดการให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน โดยทั่วไปในการทำงานจะมีกฎข้อบังคับไว้เพื่อความเรียบร้อยในการทำงาน แต่ควบคุมควรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้ เพราะถ้าหากลูกจ้างรู้สึกว่านายจ้าง หรือข้อบังคับเข้มงวดเกินไป บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัด ทำให้เกิดความเครียด ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) หมายถึง การเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงาน ถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม รูปแบบและวิธีในการทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซากจำเจ พนักงานจะรู้สึกถึงบรรยากาศในการทำงานที่แปลกใหม่ ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน (Physical Comfort) หมายถึง สภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่ทำให้เกิดความรู้สึกสบายในการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในการทำงานถ้าสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศดี สี แสง และการตกแต่งภายในที่ดี พนักงานก็จะรู้สึกสด ชื่นและอยากทำงานมากขึ้น

Savichi and Cooley (อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546: 23-24) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมใน การทำงานไว้ 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่มีอิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดีมีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นปริมาณและคุณภาพมากเกินไปอาจจะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคคลทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ โดยเน้นที่สิทธิการที่หลากหลายและแปลกใหม่ เช่น การนำวิทยาการใหม่ ๆ ทาง เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาได้

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานและบุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของ หน่วยงานอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความเครียดซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นได้

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533: 22) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

วิสัย พฤกษะวัน (2529: 16) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังแบ่งออกเป็นอีก 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (Biological Factors) ได้แก่ มนุษย์ที่ทำงานร่วมกัน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Factors) ได้แก่ ความร้อนหนาว อากาศและ ความชื้น แสงสว่าง สีและเสียง

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547: 17) สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสรุปประเภทของ สภาพแวดล้อมในการทำงานได้ 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือวัสดุ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เสียงรบกวน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพัก สภาพแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางจิตหรือทางสังคม เช่น พฤติกรรมของผู้มีอำนาจความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

ศิวพร โปรยานนท์ (2554: 35-36) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวพนักงานที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาดปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสมมีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงานเอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กรในหน่วยงานย่อยระหว่างแผนก และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่นทั้งทางกายวาจาใจมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งในด้านการทำงานกิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงานทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพ ซึ่งกันและกันและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ละออ หุตางกูร (2534, อ้างถึงใน ศิวพร โปรยานนท์, 2554: 35-36) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงานประกอบด้วย

1.1 แสงสว่าง เนื่องจากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานต้องเพ่งสายตามากในการทำงานทำให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้าขาดสมาธิในการทำงาน

1.2 เสียง หากภายในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมาก อาจเป็นอันตรายต่อเยื่อแก้วหู พนักงานขาดสมาธิในการทำงาน พนักงานเกิดความอ่อนล้า ทำให้ทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ

1.3 การถ่ายเทอากาศ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การถ่ายเทอากาศควรมีความเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานทำงานแบบไม่มีภาวะตึงเครียด การถ่ายเทอากาศขึ้นอยู่กับอุณหภูมิความชื้น การหมุนเวียนอากาศ

1.4 ลักษณะของห้องทำงานควรมีให้เพียงพอต่อการใช้และจำนวนพนักงาน

1.5 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์ควรมีให้ปริมาณเพียงพอต่อการใช้งาน สะดวกแก่การใช้สิ่งเหล่านี้ช่วยลดระดับความเครียดของพนักงานลงได้

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน แบ่งงออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านสัมพันธภาพ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อกัน ทั้งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มได้เช่นเดียวกัน พนักงานจะมีการแสดงออกทั้งกายวาจา และใจต่อผู้อื่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถหลบเลี่ยงความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อบุคคล

2.2 ด้านการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม องค์กรมีการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน และการให้โอกาสพนักงานได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ระดับความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง ถ้ามีอิสระในการทำงานมากจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.2 ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นความต้องการที่จะเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้กับตนเองเพื่อนำมาพัฒนาในงาน เพื่อให้ตัวพนักงานได้รับการยอมรับในงาน

3.3 ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เป็นการดำเนินวิถีชีวิตบนฐานของความเชื่อใจกันและการให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน บรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยยึดหลักที่สมเหตุสมผลในการทำกิจกรรมต่างๆทั้งทางด้านวัตถุและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ ในเรื่องปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับครูและบุคลากร หากมีการจัดการสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน จะทำให้เพิ่มความพอใจในงาน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (ศิวพร โปรยานนท์, 2554) สภาพแวดล้อมที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม 3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

5. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การพัฒนาองค์การนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

5.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การจะแสดง ออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงาน และการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการที่สนใจทางด้านนี้ ได้แก่

Allen and Meyer (อ้างถึงใน อนันต์ชัย, 2529: 35-36) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 แนวความคิด คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้จะมองวาความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกวาตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า

1.1 ความเชื่อมันและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพ ่ขององค์การไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถ้วนถี่แล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Hawart S. Becker ซึ่งสรุปได้วา การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักวา ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกบความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผล มาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกวาเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ Kanter (1968: 499) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ทุ่มเทพลังและความจงรักภักดีแก่ระบบสังคม เป็นความผูกพันต่อความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอันแรงกล้าในตนเอง

Sheldon (1971: 143) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์การ และ Steers (1977: 46) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์การ Steers and Porter (1983: 442) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันต่อองค์การในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

Herbert (1976: 416-417) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การว่าเป็นการประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่พนักงานแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้นก็ยิ่งเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์นั้นแม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

The Gallup Organization สถาบันวิจัยและองค์การที่ปรึกษาได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมาศึกษาวิจัย โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท (สวนีย์ แก้วมณี, 2549) คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน“ดาวเด่นในองค์การ” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง และจะพยายามหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อทำให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-Engaged Employee) คือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์การ” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานไม่มีการคิดค้นวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์การ แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์การอีกด้วย

3. พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์การ (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์การ มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานและยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบๆ ข้าง ในที่สุดไม่เพียงแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จพนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

Strellioff (2003 อ้างถึงใน ซัลวานา ฮะซานี, 2550) อธิบายว่า “Engagement” มีความหมายเช่นเดียวกับ “Commitment” หมายถึง ความผูกพันซึ่งเป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในด้านงานและองค์การจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

1. การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่นได้ฟังไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานครอบครัวลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ

2. การอยู่กับองค์การ (Stay) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต้องการคงอยู่กับองค์การอย่างจริงใจแม้ที่อื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า

3. การรับใช้ (Serve) คือ ภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จและหากจำเป็นก็พร้อมและยินดีที่จะทำงานหนักมากขึ้น

Hewitt Associates (2004) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูด โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป รวมทั้งดูจากการที่พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ

Chatman (n.d., อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ได้ให้คำนิยามความผูกพันของพนักงานต่อองค์การว่ามีทั้งหมด 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การใส่เข้าไปในใจ (Internalization) หมายถึง ความไปกันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์การ

2. การแสดงตัว (Identification) หมายถึง การมีความภาคภูมิใจในองค์การและความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์การ

3. การยินยอมเชื่อฟัง (Compliance) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การให้ได้มาซึ่งรางวัลที่พึงประสงค์

Mary Sheldon (1971 อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544: 9) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นการประเมินองค์การในด้านบวกก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การและเป็นความตั้งใจจะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การโกโลก

Kanter (1971: 61) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมซึ่งเป็นสมาชิกอยู่เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับสังคม

Lawrence Irebiniak and Joseph A. Alutto (1972 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541: 20) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่อยากที่จะออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

Bruce Buchanan (1974: 553-546) ได้ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเสมือนหนึ่งว่าองค์การเป็นของตน

2. ความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตรงบทบาทของตนอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกยึดมั่นในองค์การ และสามารถจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

O'Reileeg (1911 อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544: 9) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job

involvement) ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลได้ยอมกระทำตามความต้องการขององค์การและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การซึมซับค่านิยมองค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Richard M. Steer (1977 อ้างถึงใน วีรพล พงษ์จิระศักดิ์, 2539: 13) อธิบายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเข้มข้นของความรู้สึกสัมพันธ์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และความเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยปรากฏได้เฉพาะในองค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น

ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ (อ้างถึงใน สุโขทัยธรรมาธิราช, 2544: 99) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นเรื่องของพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ องค์การที่ประสบผลสำเร็จมิได้ คาดหวังเพียงแค่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเท่านั้น แต่ยังคาดหวังหรือต้องการให้พนักงานต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ดีผูกพันกับองค์การเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมีความตั้งใจเสียสละที่ยอมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

วิทูรย์ สิมะโชคดี (2538: 17) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันทางทัศนคติ หรือการที่คน ๆ หนึ่ง จะแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การใด ๆ

Lyman W.Porter (1974: 603-607) ได้ให้นิยามที่ค่อนข้างครอบคลุมกว่านิยามข้างต้น โดยเขาได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

ภรณี มหานนท์ (2529: 99) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์การ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์การเท่านั้น เพราะนั่นรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

เมเยอร์ (Meyer อ้างถึงใน วัชรา วัชรเสถียร, 2540: 27) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีหลายมติหรือหลายแง่มุมไม่ได้มีเพียงมุมเดียว จึงประกอบด้วย

1. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์การมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์การ การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไร เท่ากับบุคคลากรนั้นลงทุนกับองค์การมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการ ลงทุนกับองค์การ

ซึ่งหากบุคคลากรรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์การ แต่ถ้ารู้สึกว่าตนเองต้องลงทุนไปมากกว่า แต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์การ

2. ความผูกพันเชิงค่านิยม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การ คือ การยอมรับองค์การ การใช้ความสามารถเพื่อองค์การและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

ในความคิดของผู้วิจัยในเรื่องของความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การเห็นว่าความหมายของ Meyer เป็นนิยามที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมและลึกซึ้งมากกว่านิยามของนักวิชาการคนอื่น ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้นิยามของ Meyer เป็น แนวทางในการศึกต่อไป

5.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

บูชานัน (Buchanan อ้างถึงใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533: 16) อธิบายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการ ควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อน ไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

Richard M.Steer (1977 อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544: 13) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารเพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมาก

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ภรณี กีร์ติบุตร (2529: 97) อธิบายไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. สมาชิกซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้ม ที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. สมาชิกซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างที่จะคงอยู่กับองค์การ ต่อไปเพื่อทำงานขององค์การ ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เนื่องจากที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ สมาชิกซึ่งมีความผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. สมาชิกซึ่งมีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะในระดับผู้ปฏิบัติการ ซึ่งมีบทบาทอย่างมากในองค์การ หากมีความผูกพันต่อองค์การสูงแล้วก็จะนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการได้ และมีผลทำให้องค์การมี สุขภาพที่ดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายคน เห็นพ้องกันอีกว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญอีกหลายประการ

1. เป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์การ

2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกองค์การเข้ากับเป้าหมาย ขององค์การทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

3. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์การมากนั่นเอง

5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษา ในเรื่อง “ความพึงพอใจในงาน” เสียอีก คือ

5.1 ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของตนเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์การจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง

5.2 ความผูกพันต่อองค์การ ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยส่วนรวม ความผูกพันดูเหมือนว่าจะมีการพัฒนาอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคงสำหรับความพึงพอใจนั้นพบว่า มีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันและสะท้อนถึงปฏิกิริยาโดยตรง ต่อสภาวะแวดล้อมของงานที่จับต้องได้

5.3 ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ

Mowday et al. (1982: 28-35) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์การมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกวาพนักงานผู้ชาย ส่วน

ระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกบตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทัศนคติ ที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์การพนักงาน ก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

Streers (1977: 46 – 121) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การโดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์การและลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กบผู้รวมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ

1. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

Hewitt Associates (2004) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture/Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)

6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการนั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์การต่างๆ

ไมเคิล บราวน์ (1969 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541: 23) อธิบายไว้ว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เพราะสาเหตุ 3 ประการ ดังนี้

1. เมื่อเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. เมื่อรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ และมีความสำคัญต่อองค์การ
3. เมื่อรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Lawrence Ilrebiniak and Joseph A.Alutto (1972 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541: 20) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Marry E. Sheldon (1971 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541: 20) เห็นว่า ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานใน หน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. การลงทุนของบุคคล คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

Richard M Steers (1977 อ้างถึงใน ธนพร จงวิทยาคี, 2544: 40) ได้รวบรวมผลการ ศึกษาวิจัยของตนเอง และนักวิชาการคนอื่น ๆ พบว่ามีปัจจัย 3 ประการ คือ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ประกอบด้วย เพศ อายุ ลำดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ระดับการศึกษา
2. ลักษณะงานที่ทำ Job Characteristic) ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความท้าทายของงาน และความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 52) มองเห็นว่าการที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่มคนต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงานความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์การ องค์การ ได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การ

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงานที่ทำความพึงพอใจในการทำงานและความสนใจในการทำงาน

5.4 ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์การ เช่นกัน ดังเช่น Steers (1977: 54) ได้กล่าววาความผูกพันต่อองค์การนั้น จะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่าง ๆ พบว่า หากสมาชิกองค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

Buchanan (1974) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้ คือ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของพนักงานได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์การโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้นและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การโดยรวมก็ได้จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

2. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การซึ่งพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่พนักงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

แองเกิลและเพอรี่ (Angle and Perry, 1981: 1) กล่าวว่าหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

2. ปัญหาการขาดงานพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย

3. ปัญหาการมาทำงานสายพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า

วิทธีย์และคูเปอร์ (Whithey and Cooper, 1989: 521-539) พบว่าการที่พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลต่อองค์การในแง่ลบโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การตลอดจนการลาออกจากองค์การ (Exit) ไปในที่สุด และยังจะส่งผลให้องค์การเกิดความสูญเสีย โดยอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงานการไม่ตรงต่อเวลาในการทำงานและการโยกย้ายเปลี่ยนงานซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะทำให้องค์การเกิดปัญหาในการดำเนินงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529 อ้างถึงใน พรทิพย์ ทับทิมทอง, 2540)

ภรณี กีร์ติบุตร (2529) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การมักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติในทางบวกซึ่งแสดงถึงความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเต็มใจในการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์การ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ตั้งขึ้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2553 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ แก้ไขเปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 จึงเปลี่ยนเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

และมีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยะลา อำเภอรามัน และอำเภอกรงปินัง (สพป.ยล.1, 2561)

นโยบายการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มุ่งมั่นพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมบูรณาการการจัดการศึกษาบนพื้นฐานของความรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันตั้งปณิธานที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยร่วมกันตรวจสอบ ทบทวน กลั่นกรอง สร้างสรรค์สภาพที่พึงประสงค์เพื่อการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ จุดเน้น ให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เป็นองค์กรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพผู้เรียนมีคุณธรรม และจริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลาการทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษามีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาผู้เรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีกลไกบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพมีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลทุกภาคส่วนสังคมมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากล

6. การจัดการศึกษาในพื้นที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามอัตลักษณ์ วิถีชีวิต และความต้องการเป็นพิเศษ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความภาคภูมิใจความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจ ทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาแบบประชารัฐ

กลยุทธ์ที่ 6 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

มาตรฐานระดับสากล รวมถึง ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียง มาตรฐานสากล และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเพื่อสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ประกอบด้วย คุณลักษณะ 8 ประการ ได้แก่

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน

7. รักความเป็นไทย

8. มีจิตสาธารณะ

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยะลา เขต 1

1. สถานศึกษาทุกโรงจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2. สถานศึกษาทุกโรงยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้น สำหรับผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และผลการทดสอบ NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ความสามารถทั้ง 3 ด้าน (ด้านภาษา ด้านการคิด ด้านเหตุผล) เพิ่มขึ้นจากฐานเดิมร้อยละ 5

3. สถานศึกษาทุกโรงมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เข้มแข็ง และมีความพร้อมในการรับการประเมินภายนอก

4. สถานศึกษาทุกโรงพลิกโฉมโรงเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออกเขียนได้ใน 1 ปี ตามแนวคิด BBL (Brain – Based Learning) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อ่านคล่องเขียนคล่อง และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อ่านเป็นเขียนเป็น

5. สถานศึกษาทุกโรงมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและปฏิบัติตามค่านิยมหลัก 12 ประการ

6. สถานศึกษาทุกโรง พัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สะอาด ร่มรื่นสวยงาม ปลอดภัย และเป็นแหล่งเรียนรู้

7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาได้รับการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกโรง จัดระบบการบริหารจัดการด้านงบประมาณถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารจัดการในระบบเครือข่ายการบริหารแบบกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีคุณภาพ

10. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความสุขในการทำงาน และสร้างสรรค์งานอย่างมีคุณภาพ

11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกโรง มีผลงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) อย่างน้อย 1 กิจกรรม

12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานด้านวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การบริหารงานด้านงบประมาณ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 3 ผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีคุณภาพตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดเน้นและสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ศึกษาไว้จำนวนมาก ผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขปดังนี้

อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า งานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและด้านภาวะอิสระจากงาน และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทุกด้าน และโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การทุกด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรวุฒิ แก้วทองใหญ่ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ ด้านจังหวะชีวิต และด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยในด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพพนักงานมีความคิดเห็นว่า ในบริเวณที่ทำงานมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในด้านจังหวะชีวิตพนักงานมีความคิดเห็นว่า การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และในด้านสิทธิส่วนบุคคลพนักงานมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาล ยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนักจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านกลุ่มฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความ สามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุและอัตราเงินเดือน

ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผุสดี เบญจกุล (2550: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ และระดับการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในทางตรงข้าม พนักงานที่มีอายุประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธินี เดชะตา (2551) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผลการศึกษา พบว่าระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของ พนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน อันได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย แต่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้งหมด 8 ด้าน มีเพียง 3 ด้านเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน คือ ด้านค่าตอบแทนด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การร้อยละ 70

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง ในภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่า ตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปีมีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้นยังให้ความ สำคัญน้อย ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน

มงคล ลาวรรณา (2551: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยองค์การ โดยรวมของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

สุกิจ เอ็งเจริญ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน ในด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า อายุ อายุราชการ สถานภาพและรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

แสง ไชยสุวรรณ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะให้ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างขวัญและกำลังใจโดยให้สวัสดิการ ให้รางวัล และค่าตอบแทนที่เหมาะสมรวมทั้งให้ความสำคัญบุคลากรทุกระดับ

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ศึกษา เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วน บุคคลด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและมีความพันต่อองค์กรต่างกัน 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชากร พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบข้าราชการสายสนับสนุนและพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยองค์กร

และการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

สุเนตร นามโคตศรี (2553: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมาในภาพรวม ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านเดียวอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือ 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างกัน

วาสินี ขันแก้วหล้า (2553: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกคุณภาพชีวิตเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า ในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 5 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์การ ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน สัมพันธภาพในองค์การ และธรรมนูญในองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่น อย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพในองค์การ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและพนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

มนสิชา อนุกูล (2553) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 พบว่า ในด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในอาชีพ

และองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามรรถ อยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดในด้านการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ประสบความสำเร็จในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก ซึ่งมีความผูกพันมากที่สุดในการทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาเป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ผูกพันระดับปานกลางในด้านความต่อเนื่อง และมีความผูกพันน้อยที่สุดในด้านองค์กรมีสวัสดิการและความปลอดภัยมั่นคงที่เหมาะสม โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากผลการศึกษา พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และพนักงานและลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การในระดับสูง

ขวัญตา พระธาตุ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วารุณี แคบสูงเนิน (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่คุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามการรับรู้ของหัวหน้าพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความผูกพันกับคุณภาพการให้บริการของพยาบาล ระดับปฏิบัติการ

อาทิตยา ศรีเมือง (2554) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟูจิ ซีร็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัท ฟูจิ ซีร็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกันกับระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ควรจัดพื้นที่สำหรับการพักผ่อนของพนักงาน มีร้านอาหารที่ถูกและสะอาด ตลอดจนห้องน้ำและน้ำสะอาดไว้บริการ หรือจัดห้องพยาบาลประจำสาขา ควรปลูกฝังให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตนเองต่อสังคมรวมเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนต่อหรือจัดให้มีทุนสำหรับการศึกษาต่อ

รักชนก บูรฮานี (2555) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูลิ้งเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูลิ้งเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 92 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ R.V. Krejcie และ D.M. Morgan วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความน่าจะเป็นและสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี และเป็นฝ่ายปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูลิ้งเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากร บริษัท ดูลิ้งเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการปฏิบัติงาน ฝ่าย, สังกัด แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความ มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ (2555) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.5 คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ตามลำดับ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

กมล กฤษวงศ์ และณกมล จันทร์สม (2556) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เพื่อศึกษาความแตกของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศและระดับการศึกษา ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักร โดยเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำปรับใช้และกำหนดเป็นแผนพัฒนาองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จากการสอบถามผู้บริหาร ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจกับสุขภาพกายในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจความสุขกับครอบครัวในระดับมาก มีความเครียดในระดับปานกลาง สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ในระดับมาก และมีความพึงพอใจ กับความมั่นคงในอาชีพในระดับมาก

ธรินทร์ มาลา (2557) ศึกษา เรื่อง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของคอนบาค กับพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทรทดสอบเบื้องต้นกับพนักงาน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 แล้วทดสอบกับพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 400 คน วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายและแบบพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมขององค์กรในลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน แต่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบรรยากาศ

องค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร พบว่าข้อมูลส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน และฝ่าย/สังกัด แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยความปลอดภัยไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน

กมลรัตน์ เทอร์เนอร์ และคณะ (2558) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของอาจารย์พยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมชนก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องรายได้พิเศษ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล

กุลธิดา ไพโรจน์ (2559) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของเทศบาลเมืองคอหงส์ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกองค์กร และด้านมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ซึ่ง ความผูกพันองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัลลิกา ศรจันทร์ (2552) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการได้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า รายได้ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพทางครอบครัวของครู แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนครูที่มีเพศ และอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ณัฐธพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร (2556) ศึกษา เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และการบูรณาการทางสังคมและทำงานร่วมกัน 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก (rxy=.643) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 77.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = .600X7 + .506X6 + -.354X2 + .246X3$

ปรีชา นะเป๋า (2556: 64-65) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ สถานภาพ ระยะเวลาและตำแหน่งไม่พบความแตกต่าง 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาและตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศและอายุไม่พบความแตกต่าง 4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทาง การศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01

กำชัย เสนากิจ (2557) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีตำแหน่ง ครู คศ.3 มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม ด้านสุขภาพ และด้านเศรษฐกิจ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านจิตวิญญาณ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน ด้านการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านจิตวิญญาณ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงาน ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน ด้านสุขภาพและด้านเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

เจตนิพิฐ สุจิระกุล (2557) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูปฏิบัติ

ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านภาระ หน้าที่พิเศษ ด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความพึงพอใจในตนเอง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นในสังคม ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจด้านโอกาสที่ได้รับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และความพึงพอใจด้านการได้รับการตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 68.00 ยกเว้นปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งไม่มีส่วนในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูแต่อย่างใด

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น จำแนกตามเพศ และตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูสร้างผลงานทางวิชาการตลอดจนการสร้างสรรค์ด้านต่างๆ เกี่ยวกับสื่อการสอนหรือวิธีการสอนส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครูและผู้ปกครองเข้าด้วยกัน รวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นครูมืออาชีพมีจิตวิญญาณของความเป็นครู และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

อนุเทพ ชาประดิษฐ์ (2557) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสอดคล้องของชีวิตการทำงานกับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรที่ทำงาน ด้านข้อกำหนดในสิทธิและหน้าที่ภายในที่ทำงาน ด้านโอกาสในการจะใช้ และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ด้านการสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน พบว่า มีปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว สถานที่ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูน้อย ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำผลงานทางวิชาการ งานไม่เป็นระบบ ไม่มีการทำงานเป็นทีม บุคลากรในองค์กรมีความเห็นแก่ตัว ที่ทำงานอยู่ไกลจากบ้าน ไม่มีเวลาให้ครอบครัว และไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน และสังคม แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน พบว่า ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในด้าน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ หรือค่าตอบแทน ให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของ

มนุษย์ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรมีการกำหนดการทำงานที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นในสถานศึกษา ครูควรมีการปรับตัวเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคม

ณัฐภัค อุทโท (2558) ศึกษา เรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพของโรงเรียนอนุบาลวัดช่องลม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น ตามลำดับ ดังนี้ การจัดห้องสุขา การจัดห้องเรียน การจัดบริเวณโรงเรียน การจัดอาคารเรียน และการจัดโรงอาหาร สภาพที่ควรจะเป็นในความคาดหวังของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งต้องให้มีการพัฒนา ตามลำดับ ดังนี้ การจัดโรงอาหาร การจัดห้องเรียน การจัดบริเวณโรงเรียน การจัดอาคารเรียน และการจัดห้องสุขา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับ ต้องการพัฒนา ตามลำดับ ดังนี้ การจัดห้องสุขาการจัดห้องเรียน การจัดบริเวณโรงเรียน การจัดอาคารเรียน และการจัดโรงอาหาร ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพ การจัดห้องสุขา ดังนี้ ห้องสุขาสะอาดไม่มีกลิ่นเหม็น มีสีสันสวยสดใส ปลูกต้นไม้ข้างห้องน้ำ และมีกระดาษชำระการจัดห้องเรียน ดังนี้ มีแอร์ในห้องเรียน จัดโต๊ะเรียนใหม่ ให้เป็นเป็นระเบียบ มีสีสันสวยงาม และมีความสะอาดของห้องเรียน การจัดบริเวณโรงเรียน ดังนี้ ปลูกต้นไม้จะได้ร่มรื่น สนามฟุตบอลเป็นสนามหญ้า มีความสวยงาม มีสีสันสวยงาม และมีสนามเด็กเล่นเครื่องเล่นต่าง ๆ การจัดอาคารเรียน ดังนี้ ทาสีสวยงามสบายตา ทำความสะอาดอาคารและจัดบอร์ด และการจัดโรงอาหาร ดังนี้ ดูแลรักษาความสะอาดของโรงอาหาร ทาสีโต๊ะรับประทานอาหารใหม่ มีโทรทัศน์ดูข่าวสาร มีการแสดงบนเวทีทุกวัน โรงอาหารมีความปลอดภัย จัดโต๊ะอาหารให้เป็นระเบียบ

สกลรัตน์ ธุพา (2558) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด และมีประสบการณ์การทำงาน 10 – 15 ปี มากที่สุด 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้ดูแลเด็กสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ปิยฉัตร มันจิตร (2559) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามที่พักอาศัยของข้าราชการครู พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียว ในต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงานและด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ 3. บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมธาพร เชื้อหอม (2559) ศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศอิสระ รองลงมา คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 3) แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4)

แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด ด้านบรรยากาศอิสระ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เสาวรส สันป่าแก้ว (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย และระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หทัยรัตน์ สกุลปัน (2560) ศึกษา เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย รองลงมา ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามเพศภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) เปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ และการจำแนกตามระดับชั้นที่สอน ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ส่วน การจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ในข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

กัญจน์ชัญญา สัมมาทรัพย์, อรรณพ จีนะวัฒน์ และรัตนา ดวงแก้ว (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

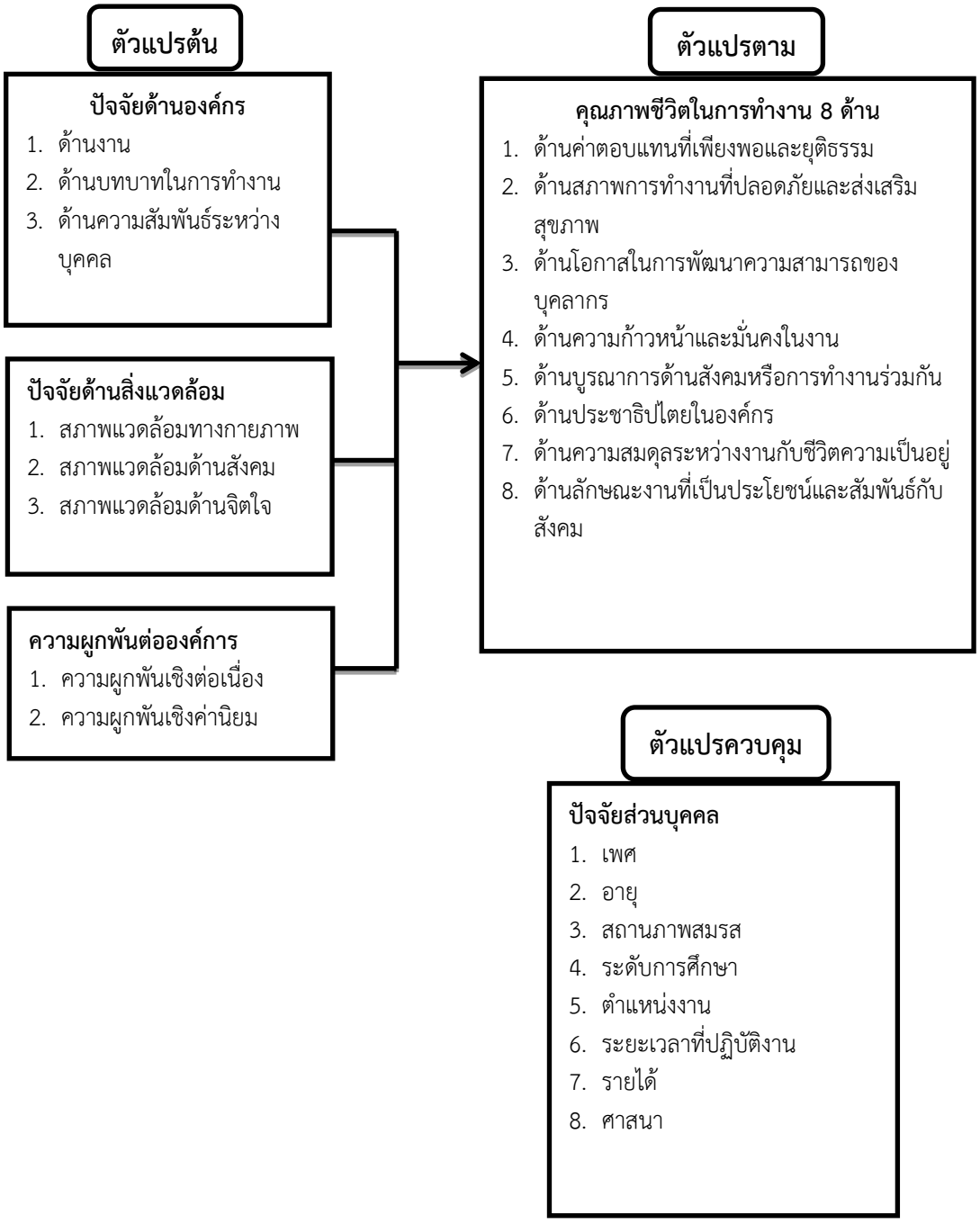
มูฮัมหมัด มะลี (2560) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพศ พบว่า เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี ตำแหน่งครูสอนวิชาสามัญ มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอก นอกเหนือ 8 กลุ่มสาระ สังคมศึกษา/ศาสนา ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน

ระหว่าง 2 - 9 ปี ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู ระหว่าง 2 - 9 ปี ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว เงินเดือนปัจจุบันต่ำกว่า 10,000 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านการพัฒนาความสามารถ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 10 ปัจจัย พบว่าเพศ สถานภาพครอบครัวและวิชาเอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเงินเดือนปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ อายุการศึกษาสูงสุดระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบันระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครูและตำแหน่งระดับบริหารไม่มีความแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีหลายปัจจัย ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้ปัจจัยด้านองค์กรตามแนวความคิดของ Robbins and Judge ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมตามแนวความคิดของ ศิวพร โปรยานนท์ (2544) และความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดของ Meyer (1975) เป็นตัวแปรต้น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton (1975) เป็นตัวแปรตาม และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรควบคุม ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยใน คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 2,074 คน (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยใช้หลักการของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มได้ไม่เกินร้อยละ 5 มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 335 คน โดยใช้สูตร ดังนี้

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

โดย n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
N แทน ขนาดของประชากรที่ต้องการ
e^2 แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าตามสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{2,074}{1+2,074(0.05)^2}$$

$$n = 335$$

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่างมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จากการกำหนดสัดส่วน โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ทั้ง 111 โรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยทำการแบ่งสัดส่วนของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 แต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 แต่ละโรงเรียน ดังนี้

ตาราง 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนสังกัด สพป.ยะลา เขต 1	จำนวนประชากร	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. บ้านเบญญา	18	0.87	3
2. บ้านตาเซะ	28	1.35	4
3. ศรีพัฒนารา	9	0.43	2
4. วังธราธิปวิทยา	10	0.48	2
5. บ้านท่าสาป	32	1.54	5
6. บ้านลิมุด	12	0.58	2
7. บ้านสาคอ	15	0.72	2
8. บ้านบันนังบูโย	31	1.49	5
9. บ้านกะตูปะ	16	0.77	3
10. ประชาอุทิศ	16	0.77	3
11. บ้านพงยือไร	16	0.77	3
12. บ้านรั้วตะวัน	17	0.82	3
14. บ้านบุดี	17	0.82	3
15. บ้านบุเกะคละ	13	0.62	2
16. สามแยกบ้านเนียง	26	1.25	4
17. สลากกินแบ่งสงเคราะห์ 134	16	0.77	3
18. บ้านไทรงาม	9	0.43	1
19. ครุชนพัฒนา	25	1.21	4
20. บ้านพร่อน	20	0.96	3
21. บ้านตาสา	23	1.11	4
22. บ้านจาหนัน	15	0.72	2
23. บ้านปาโจ	14	0.68	2
24. บ้านยะลา	20	0.96	3

ตาราง 3.1 (ต่อ)

โรงเรียนสังกัด สพป.ยะลา เขต 1	จำนวนประชากร	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
25. บ้านยุโป (รุ่งวิทยา)	11	0.53	2
26. วัดชมพูสถิต	7	0.34	1
27. บ้านคลองทราย	5	0.24	1
28. บ้านทุ่งเหรียง	10	0.48	2
29. บ้านบาโด	10	0.48	2
30. วัดลำพะยา	15	0.72	2
31. บ้านต้นหยี	12	0.58	2
32. บ้านเหนือ (วัดลำพะยา 2)	9	0.43	1
33. วัดลำใหม่	8	0.39	1
34. บ้านตลาดลำใหม่	17	0.82	3
35. บ้านทุ่งคา	10	0.48	2
36. บ้านป่าพ้อ	11	0.53	2
37. บ้านปอเยาะ	13	0.63	2
38. บ้านบาตัน	16	0.77	3
39. บ้านตาโล๊ะ	16	0.77	3
40. บ้านบุรินทร์	12	0.58	2
41. อนุบาลยะลา	105	5.06	17
42. นิบงชนูปถัมภ์	105	5.06	17
43. บ้านเบอร์เส้ง	15	0.72	2
44. บ้านธารน้ำผึ้ง	14	0.68	2
45. ไทยรัฐวิทยา 24 (บาโงยบาแด)	18	0.87	3
46. บ้านนิบงพัฒนา	44	2.12	7
47.บ้านบันนังลูวา	9	0.43	1
48.วัดหน้าถ้ำ (พุทธไสยานุสรณ์)	7	0.34	1
49. บ้านกอตอตือระ	20	0.96	3
50. บ้านคูวอ	21	1.01	3
51. บ้านกาตือแป	11	0.53	2
52. บ้านรามัน	39	1.88	6
53. บ้านบือยอง	17	0.82	3
54. บ้านพอแม็ง	19	0.92	3
55. บ้านกาลอ	11	0.53	2
56. ธารแร่	10	0.48	2

ตาราง 3.1 (ต่อ)

โรงเรียนสังกัด สพป.ยะลา เขต 1	จำนวนประชากร	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
57. บ้านกาลูปัง	17	0.82	3
58. ครุประชาสรรค์	17	0.82	3
59. บ้านปาแตรายอ	18	0.87	3
60. บ้านแหลมทราย	14	0.68	2
61. บ้านพะปูเงาะ	18	0.87	3
62. บ้านเกะรอ	15	0.72	2
63. บ้านนาเตย	11	0.53	2
64. บ้านโกตาบารู	36	1.74	6
65. บ้านจะกว๊ะ	17	0.82	3
66. บ้านกำปงบือแน	21	1.01	3
67. บ้านต้นแซะ	15	0.72	2
68. บ้านบือเล็ง	13	0.63	2
69. บ้านปาดาฮัน	12	0.58	2
70. บ้านบึงน้ำใส	12	0.58	2
71. บ้านตะโละหะลอ	59	2.84	10
72. บ้านจำปูน	18	0.87	3
73. บ้านโต๊ะพราน	11	0.53	2
74. บ้านพรุ	9	0.43	1
75. บ้านจะรังตาดงมิตรภาพที่ 175	30	1.45	5
76. วัดรังสิตาวาส	13	0.63	2
77. บ้านไม้แก่น	20	0.96	3
78. บ้านเกียรติ	13	0.63	2
79. บ้านกือแล	13	0.63	2
80. บือดองพัฒนา	12	0.58	2
81. บ้านยือโร๊ะ	13	0.63	2
82. บ้านบาโงย	12	0.58	2
83. บ้านปูลัย	13	0.63	2
84. พัฒนาบาลอ	27	1.30	4
85. บ้านละแอ	13	0.63	2
86. บ้านบือมัง	13	0.63	2
87. บ้านเจาะบือแน	12	0.58	2
88. บ้านมาแฮ	27	1.30	4

ตาราง 3.1 (ต่อ)

โรงเรียนสังกัด สพป.ยะลา เขต 1	จำนวนประชากร	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
89. บ้านปงตา	18	0.87	3
90. บ้านยะต๊ะ	12	0.58	2
91. คีรีบูรวัฒนา (ตีบุ)	11	0.53	2
92. บ้านอาเหอูโต๊ะ	15	0.72	2
93. บ้านตะโละ	16	0.77	3
94. บ้านวังพญา	12	0.58	2
95. บ้านอูเป๊าะ	13	0.63	2
96. บ้านโต๊ะปาแก๊ะ	17	0.82	3
97. บ้านบูเกะจือฆา	19	0.92	3
98. บ้านบูเกะบือราแง	11	0.53	2
99. บ้านตะโละสตาร์	9	0.43	1
100. บ้านกือเม็ง	12	0.58	2
101. บ้านสะโต	17	0.82	3
102. บ้านกรงปินัง	32	1.54	5
103. บ้านตะโล๊ะซูแม	28	1.35	4
104. บ้านลือมุ	19	0.92	3
105. บ้านปุโรง	13	0.63	2
106. บ้านโฉลง	21	1.01	3
107. สันติวิทยา	38	1.83	6
108. บ้านสะเอะ	43	2.07	7
109. บ้านสะเอะใน	17	0.82	3
110. บ้านกูวา	20	0.96	3
111. บ้านแบหอ	16	0.77	3
รวม	**335**	**100.00**	**335**

2. แบบแผนการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และได้กำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูล ที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 335 คน

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและลักษณะประชากรที่ทำการศึกษา โดยแบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และศาสนา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Robbins and Judge (2013) พัฒนาแบบสอบถามจาก อมรรัตน์ แสงสาย (2558) แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert, 1961) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการด้านการงาน จำนวน 5 ข้อ
2. ความต้องการด้านบทบาท จำนวน 5 ข้อ
3. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ของ Likert ซึ่งแต่ละระดับมีเกณฑ์คะแนนและความหมายความหมายไว้ โดยมีการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval) คือ

1. ระดับความคิดเห็น
   - ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ระดับ 5
   - ระดับความคิดเห็นมาก ให้ระดับ 4
   - ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ระดับ 3
   - ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ระดับ 2
   - ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ระดับ 1

2. ความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{(5.00 - 1.00)}{5}$$

$$= 0.80$$

3. เกณฑ์ค่าเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
ระหว่าง 1.00 - 1.80	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ระหว่าง 1.81 – 2.60	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระหว่าง 2.61 – 3.40	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระหว่าง 3.41 – 4.20	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระหว่าง 4.21 – 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ศิวพร โปรยานนท์ (2554) พัฒนาแบบสอบถามจากศุภลักษณ์ พรมศร (2558) แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert, 1961) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิด ใน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 5 ข้อ
2. สภาพแวดล้อมด้านสังคม จำนวน 5 ข้อ
3. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ จำนวน 5 ข้อ

ในแบบสอบถามตอนที่ 3 นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ของ Likert ซึ่งแต่ละระดับมีเกณฑ์คะแนนและความหมายความหมายไว้ โดยมีการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval) คือ

1. ระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ระดับ 5
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ระดับ 4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ระดับ 3
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ระดับ 2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ระดับ 1

2. ความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{(5.00 - 1.00)}{5}$$

$$= 0.80$$

3. เกณฑ์ค่าเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
ระหว่าง 1.00 - 1.80	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ระหว่าง 1.81 – 2.60	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระหว่าง 2.61 – 3.40	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระหว่าง 3.41 – 4.20	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระหว่าง 4.21 – 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Meyer พัฒนาแบบสอบถามจาก ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert, 1961) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 2 ด้าน จำนวน 10 ข้อ ดังนี้

1. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ
2. ความผูกพันเชิงค่านิยม จำนวน 5 ข้อ

ในแบบสอบถามตอนที่ 4 นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่ามีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ของ Likert ซึ่งแต่ละระดับมีเกณฑ์คะแนนและความหมายความหมายไว้ โดยมีการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval) คือ

1. ระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ระดับ 5
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ระดับ 4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ระดับ 3
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ระดับ 2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ระดับ 1

2. ความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{(5.00 - 1.00)}{5}$$

$$= 0.80$$

3. เกณฑ์ค่าเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
ระหว่าง 1.00 - 1.80	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ระหว่าง 1.81 – 2.60	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระหว่าง 2.61 – 3.40	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระหว่าง 3.41 – 4.20	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระหว่าง 4.21 – 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Walton (1997) พัฒนาแบบสอบถามจาก ปรมาภรณ์ ปลอดโปร่ง (2558) แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert, 1961) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ จำนวน 5 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จำนวน 5 ข้อ
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 5 ข้อ

ในแบบสอบถามตอนที่ 5 นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ของ Likert ซึ่งแต่ละระดับมีเกณฑ์คะแนนและความหมายความหมายไว้ โดยมีการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval) คือ

1. เกณฑ์คุณภาพชีวิต

เกณฑ์คุณภาพชีวิตมากที่สุด	ให้ระดับ 5
เกณฑ์คุณภาพชีวิตมาก	ให้ระดับ 4

เกณฑ์คุณภาพชีวิตปานกลาง ให้ระดับ 3
เกณฑ์คุณภาพชีวิตน้อย ให้ระดับ 2
เกณฑ์คุณภาพชีวิตน้อยที่สุด ให้ระดับ 1

2. อันตรภาคชั้น

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{(5.00 - 1.00)}{5}$$

$$= 0.80$$

3. เกณฑ์ค่าเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
ระหว่าง 1.00 - 1.80	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ระหว่าง 1.81 – 2.60	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระหว่าง 2.61 – 3.40	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระหว่าง 3.41 – 4.20	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระหว่าง 4.21 – 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนนำแบบวัดที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ศึกษาไว้มาใช้สร้างเป็นแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจพิจารณาแล้วนำกลับมาแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดตามนิยามของตัวแปรต่าง ๆ ของการวิจัย โดยข้อความแต่ละข้อจะมีเกณฑ์สำหรับการพิจารณาดังนี้

ให้ +1 คะแนน ถ้าแน่ใจว่าคำถามนี้สอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ 0 คะแนน ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนี้สอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ -1 คะแนน ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนี้ไม่สอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

จากนั้นตรวจคะแนนให้คะแนนทุกรายข้อย่อยจนครบทุกข้อย่อยจนครบทุกข้อของแบบสอบถามทุกชุดแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ Index of Consistency: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC ตามสูตรในการคำนวณ (ยุทธไกยวรรณ์, 2550) โดยสูตรการคำนวณ ดังนี้

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

IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์
R	คือ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
$\sum R$	คือ	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	คือ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ

ผลจากการคำนวณถ้าค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 โดยผลรวมของค่า IOC ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อความในข้อคำถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและคัดเลือกไว้ใช้ได้ แต่หากว่าค่าคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นใช้ไม่ได้ (รายละเอียดดังตารางในภาคผนวก ค) โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.94

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายกับประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แต่ไม่ใช่ประชากรในการศึกษาวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistics Packages for the Social Science: SPSS for Windows) วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือด้วยการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (α-Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์การวัดที่ยอมรับได้ คือ แบบสอบถามนั้นจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าไม่ต่ำกว่า 0.7 (Revelle and Zinbarg, 2009 อ้างถึงใน วรรษพร อากาศแจ้ง, 2555) หากข้อคำถามใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต่ำกว่า 0.7 ควรทำการปรับปรุงข้อคำถามและหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าใหม่ เพื่อให้แบบสอบถามในงานวิจัยมีความเที่ยงตรงและยอมรับได้

5. ได้ผลการวิเคราะห์ (รายละเอียดดังตารางในภาคผนวก ง) คือ ปัจจัยด้านองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ความผูกพันต่อองค์การค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผลศึกษาพื้นที่ในการเก็บข้อมูลองค์การที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

2. ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ถึงโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยพร้อมด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์ และตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

3. เมื่อได้รับการตอบรับจากองค์การที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยติดต่อกับองค์การเพื่อประสานข้อมูลส่งแบบสอบถาม จำนวน 335 ชุด ถึงบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการกรอกข้อมูลด้วยตนเอง และในกรณีที่ไม่สามารถนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเองได้นั้นจะนำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ภายใน 10 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยรวบรวมนำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมดทำการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามทุกชุด จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 335 ฉบับ และได้แบบสอบถามคืนกลับมา 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อสรุปและอภิปรายผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS for Windows (Statistics Product and Service Solution) ในการคำนวณหาค่าสถิติเพื่อตอบคำถามการวิจัยต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์และอธิบายถึงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 335 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุกำลัง/ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด
R^2 Change	แทน	ค่าความเปลี่ยนแปลงของสหสัมพันธ์พหุกำลังสอง/ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่เปลี่ยนแปลง
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P<.01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P<.05)

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ส่วนที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ส่วนที่ 5 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ส่วนที่ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้สุทธิ/เดือน และศาสนา

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

(n=335)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	74	22.09
หญิง	261	77.91
รวม	**335**	**100.00**
อายุ		
20 - 30 ปี	36	10.75
31 - 40 ปี	121	36.12
41 - 50 ปี	113	33.73
51 – 60 ปี	65	19.40
รวม	**335**	**100.00**
สถานภาพ		
โสด	67	20.00
สมรส/อยู่ด้วยกัน	251	74.93
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	17	5.07
รวม	**335**	**100.00**

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(n=335)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.58
ปริญญาตรี	264	78.81
สูงกว่าปริญญาตรี	59	17.61
รวม	**335**	**100.00**
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	224	66.87
พนักงานราชการ	73	21.79
ลูกจ้างประจำ	38	11.34
รวม	**335**	**100.00**
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	6	1.79
1 – 5 ปี	42	12.54
6 – 10 ปี	93	27.76
มากกว่า 10 ปี	194	57.91
รวม	**335**	**100.00**
รายได้สุทธิ/เดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน	26	7.76
15,000 - 20,000 บาท/เดือน	66	19.70
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	100	29.85
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป/เดือน	143	42.69
รวม	**335**	**100.00**
ศาสนา		
พุทธ	99	29.55
อิสลาม	236	70.45
รวม	**335**	**100.00**

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 77.91 ส่วนเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.09

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.12รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.73 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 และอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 74.93 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และสถานภาพแยกกันอยู่/หย่า/หม้าย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 78.81 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.61และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.58

สถานภาพการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 66.87 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.79 และลูกจ้างประจำ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.34

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 57.91 รองลงมา คือ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.54 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79

รายได้สุทธิ/เดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิ/เดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 42.69 รองลงมา คือ มีรายได้สุทธิ/เดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.85 รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และรายได้สุทธิ/เดือน น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76

ศาสนา พบว่า ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 70.45 ส่วนนับถือศาสนาพุทธ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านงาน	4.05	0.69	มาก	1
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.05	0.77	มาก	2
3. ด้านบทบาทในการทำงาน	2.61	1.01	ปานกลาง	3
โดยรวม	**3.57**	**0.82**	**มาก**	

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57, S.D.= 0.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านงาน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.69) 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.77) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.61, S.D.= 1.01) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านงาน

ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านงาน				
1. ท่านได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.15	0.65	มาก	1
2. ท่านเข้าใจรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมาย	4.13	0.61	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.08	0.66	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการนำเอาเทคโนโลยีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.97	0.76	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน	3.92	0.77	มาก	5
โดยรวม	**4.05**	**0.69**	**มาก**	

จากตาราง 4.3 พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. ท่านได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.= 0.65) 2. ท่านเข้าใจรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.= 0.61) 3. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.66) 4. หน่วยงานของท่านมีการนำเอาเทคโนโลยีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.97, S.D.= 0.76) 5. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}$ = 3.92, S.D.= 0.77) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านบทบาทในการทำงาน

ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านบทบาทในการทำงาน				
1. ท่านไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ท่านทำเองได้	2.63	1.00	ปานกลาง	4
2. ท่านต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	2.17	0.86	น้อย	5
3. ท่านมีความสับสนในบทบาทหรือวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ	2.80	1.06	ปานกลาง	1
4. ท่านคิดว่าท่านทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงเกินหน้าที่	2.68	1.04	ปานกลาง	3
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความคลุมเครือไม่เกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ	2.79	1.10	ปานกลาง	2
โดยรวม	**2.61**	**1.01**	**ปานกลาง**	

จากตาราง 4.4 พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านบทบาทในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.61, S.D.= 1.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านบทบาทในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านมีความสับสนในบทบาทหรือวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ ($\bar{X}$ = 2.80, S.D.= 1.06) 2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความคลุมเครือไม่เกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 2.79, S.D.= 1.10) 3. ท่านคิดว่าท่านทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงเกินหน้าที่ ($\bar{X}$ = 2.68, S.D.= 1.04) 4. ท่านไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ท่านทำเองได้ ($\bar{X}$ = 2.63, S.D.= 1.00) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ได้แก่ ท่านต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ($\bar{X}$ = 2.17, S.D.= 0.86) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.64	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.58	มากที่สุด	1
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจทุกคนโดยเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.86	มาก	4
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.06	0.74	มาก	3
5. ท่านมักลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.49	1.02	มาก	5
โดยรวม	**4.05**	**0.77**	**มาก**	

จากตาราง 4.5 พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.41, S.D.= 0.58) 2. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.29, S.D.= 0.64) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.06, S.D.= 0.74) 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจทุกคนโดยเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.01, S.D.= 0.74) 3. ท่านมักลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.49, S.D.= 1.02) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านกายภาพ	4.16	0.66	มาก	2
2. ด้านสังคม	4.10	0.64	มาก	3
3. ด้านจิตใจ	4.22	0.61	มากที่สุด	1
โดยรวม	**4.16**	**0.64**	**มาก**	

จากตาราง 4.6 พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.= 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= 0.61) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกายภาพ ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.= 0.66) 2. ด้านสังคม ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.= 0.64) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านกายภาพ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านกายภาพ				
1. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ	4.31	0.60	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดของอย่างเป็นระเบียบ	4.00	0.70	มาก	4
3. หน่วยงานของท่านสะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน	4.07	0.70	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก	4.26	0.64	มากที่สุด	2
โดยรวม	**4.16**	**0.66**	**มาก**	

จากตาราง 4.7 พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านกายภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ 1. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.31, S.D.= 0.60) 2. หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.64) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ 1. หน่วยงานของท่านสะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน ($\overline{X}$ = 4.07, S.D.= 0.70) 2. หน่วยงานของท่านมีการจัดของอย่างเป็นระเบียบ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.= 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านสังคม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านสังคม				
1. เพื่อนร่วมงานมีการแสดงออกที่ดีทั้งการพูด กาย และใจกับท่าน	4.17	0.60	มาก	2
2. ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.64	มาก	1
3. ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.65	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับงานให้รู้โดยทั่วถึงทุกคน	4.05	0.65	มาก	3
5. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการทำงานด้านสวัสดิการ	4.01	0.65	มาก	5
โดยรวม	**4.10**	**0.64**	**มาก**	

จากตาราง 4.8 พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.= 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสังคม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.= 0.64) 2. เพื่อนร่วมงานมีการแสดงออกที่ดีทั้งการพูด กายและใจกับท่าน ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.60) 3. ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.65) 4. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับงานให้รู้โดยทั่วถึงทุกคน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.65) 5. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการทำงานด้านสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.65) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านจิตใจ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านจิตใจ				
1. ท่านรู้สึกภูมิใจและชอบในงานของตนเอง	4.34	0.61	มากที่สุด	1
2. ท่านมีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง	4.14	0.61	มาก	5
3. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.61	มาก	3
4. ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	4.15	0.60	มาก	4
5. ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งเมื่องานที่ท่านทำได้รับคำชมเชย	4.26	0.62	มากที่สุด	2
โดยรวม	**4.22**	**0.61**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.9 พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านรู้สึกภูมิใจและชอบในงานของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.61) 2. ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งเมื่องานที่ท่านทำได้รับคำชมเชย ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.= 0.62) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.19, S.D.= 0.61) 2. ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.= 0.60) 3. ท่านมีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.61) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1. ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	4.17	0.69	มาก	1
2. ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม	4.16	0.61	มาก	2
โดยรวม	**4.17**	**0.65**	**มาก**	

จากตาราง 4.10 พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D.= 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1. ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.17, S.D.= 0.69) 2. ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= 0.61) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง				
1. ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่อง	4.21	0.66	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับหน่วยงาน	4.29	0.60	มากที่สุด	1
3. ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	4.15	0.66	มาก	3
4. ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น	4.01	0.84	มาก	4
โดยรวม	**4.17**	**0.67**	**มาก**	

จากตาราง 4.11 พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D.= 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.29, S.D.= 0.60) 2. ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.66) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.66) 2. ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น ($\overline{X}$ = 4.01, S.D.= 0.84) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม				
1. ท่านมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย/ค่านิยมของหน่วยงาน	4.10	0.60	มาก	5
2. ท่านรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	4.22	0.60	มากที่สุด	2
3. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.23	0.59	มากที่สุด	1
4. เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน	4.12	0.62	มาก	3
5. แนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี	4.11	0.62	มาก	4
โดยรวม	**4.16**	**0.61**	**มาก**	

จากตาราง 4.12 พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.59) 2. ท่านรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D.= 0.60) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ 1. เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน ($\overline{X}$ = 4.12, S.D.= 0.62)

2. แนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= 0.62) 3. ท่านมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย/ค่านิยมของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= 0.62) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.88	0.77	มาก	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.91	0.76	มาก	7
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	4.08	0.67	มาก	3
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.06	0.62	มาก	4
5. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.12	0.61	มาก	2
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.04	0.68	มาก	5
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	4.01	0.69	มาก	6
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	4.25	0.59	มากที่สุด	1
โดยรวม	**4.04**	**0.67**	**มาก**	

จากตาราง 4.13 พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04, S.D.= 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ($\overline{X}$ = 4.25, S.D.= 0.59) และอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.12, S.D.= 0.61) 2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.08, S.D.= 0.67) 3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ = 4.06, S.D.= 0.62) 4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.04, S.D.= 0.68) 5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D.= 0.69) 6. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\overline{X}$ = 3.91, S.D.= 0.76) 7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.88, S.D.= 0.77) ตามลำดับ

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.04	0.67	มาก	1
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.76	0.80	มาก	4
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานอยู่ในมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ	3.93	0.73	มาก	2
4. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ	3.87	0.77	มาก	3
5. ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.79	0.88	มาก	5
โดยรวม	**3.88**	**0.77**	**มาก**	

จากตาราง 4.14 พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88, S.D.= 0.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.67) 2. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานอยู่ในมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ($\bar{X}$ = 3.93, S.D.= 0.73) 3. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ ($\bar{X}$ = 3.87, S.D.= 0.77) 4. ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ($\bar{X}$ = 3.79, S.D.= 0.88) 5. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.76, S.D.= 0.80) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
1. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัยและปลอดภัย	3.86	0.71	มาก	4
2. หน่วยงานท่านไม่มีเสียงรบกวนจนส่งผลต่อสุขภาพในขณะปฏิบัติงาน	4.02	0.72	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.89	0.75	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร	3.91	0.84	มาก	2
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.78	มาก	5
โดยรวม	**3.91**	**0.76**	**มาก**	

จากตาราง 4.15 พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, S.D.= 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. หน่วยงานท่านไม่มีเสียงรบกวนจนส่งผลต่อสุขภาพในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.02, S.D.= 0.72) 2. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ($\bar{X}$ = 3.91, S.D.= 0.84) 3. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}$ = 3.89, S.D.= 0.75) 4. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัยและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.86, S.D.= 0.71) 5. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 3.86, S.D.= 0.76) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร				
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.14	0.64	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสศึกษาดูงาน เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้	4.08	0.70	มาก	3
3. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	4.03	0.73	มาก	5
4. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินใจในการทำงาน	4.06	0.63	มาก	4
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	4.09	0.63	มาก	2
โดยรวม	**4.08**	**0.67**	**มาก**	

จากตาราง 4.16 พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.64) 2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.09, S.D.= 0.63) 3. ท่านมีโอกาสศึกษาดูงาน เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.70) 4. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.06, S.D.= 0.63) 5. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D.= 0.73) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน				
1. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้	4.20	0.59	มาก	1
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่	4.06	0.62	มาก	4
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.08	0.56	มาก	2
4. งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เอื้ออำนวยให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	4.07	0.59	มาก	3
5. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค	3.89	0.73	มาก	5
โดยรวม	**4.06**	**0.62**	**มาก**	

จากตาราง 4.17 พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D.= 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.= 0.59) 2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.08, S.D.= 0.56) 3. งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เอื้ออำนวยให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.07, S.D.= 0.59) 4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D.= 0.62) 5. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค ($\overline{X}$ = 3.89, S.D.= 0.73) ตามลำดับ

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน				
1. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ	4.14	0.59	มาก	2
2. บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	4.15	0.66	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านสร้างความภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว	4.10	0.60	มาก	4
4. บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	4.07	0.63	มาก	5
5. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	4.14	0.59	มาก	2
โดยรวม	**4.12**	**0.61**	**มาก**	

จากตาราง 4.18 พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D.= 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.= 0.66) 2. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.59) 3. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.59) 4. หน่วยงานของท่านสร้างความภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.= 0.60) 5. บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร				
1. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.15	0.67	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.00	0.73	มาก	4
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน	3.97	0.69	มาก	5
4. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	4.05	0.66	มาก	3
5. บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	4.05	0.63	มาก	2
โดยรวม	**4.04**	**0.68**	**มาก**	

จากตาราง 4.19 พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.= 0.67) 2. บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.63) 3. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.66) 4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X}$ = 4.00, S.D.= 0.73) 5. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.97, S.D.= 0.69) ตามลำดับ

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่				
1. ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการในช่วงวันหยุด	3.91	0.74	มาก	4
2. ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้	4.04	0.64	มาก	3
3. ท่านพอใจกับเวลาเข้า – เลิกงานในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.05	0.73	มาก	2
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.05	0.66	มาก	1
โดยรวม	**4.01**	**0.69**	**มาก**	

จากตาราง 4.20 พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.66) 2. ท่านพอใจกับเวลาเข้า – เลิกงานในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.73) 3. ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.64) 4. ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการในช่วงวันหยุด ($\bar{X}$ = 3.91, S.D.= 0.74) ตามลำดับ

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม				
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	4.23	0.61	มากที่สุด	3
2. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	4.19	0.61	มาก	5
3. ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมหรือด้านอื่นๆ	4.20	0.59	มาก	4
4. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	4.28	0.58	มากที่สุด	2
5. ท่านคิดว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	4.36	0.57	มากที่สุด	1
โดยรวม	**4.25**	**0.59**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 4.21 พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.25, S.D.= 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านคิดว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= 0.57) 2. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.58) 3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ($\bar{\mathbf{X}}$ = 4.23, S.D.= 0.61) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมหรือด้านอื่นๆ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.= 0.59) 2. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากร ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน ($\bar{\mathbf{X}}$ = 4.19, S.D.= 0.61) ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศชาย	-0.043	0.017	1.117
อายุ			
อายุ 20 - 30 ปี	0.038	-0.024	2.138
อายุ 41 - 50 ปี	-0.032	-0.006	1.592
อายุ 51 – 60 ปี	-0.042	-0.052	1.920
สถานภาพ			
โสด	0.010	-0.014	1.263
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	-0.025	0.009	1.108
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.104	0.05	1.653
ปริญญาตรี	0.029	-0.001	1.326
สถานภาพการทำงาน			
พนักงานราชการ	0.055	0.024	1.583
ลูกจ้างประจำ	0.078	0.093	2.839
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	-0.005	0.062	1.57
1 – 5 ปี	0.068	0.136*	2.363
6 – 10 ปี	0.003	0.026	1.675
รายได้สุทธิ/เดือน			
น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน	-0.136	-0.174*	3.364
15,000 - 20,000 บาท/เดือน	-0.171	-0.193*	2.83
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	-0.102	-0.104*	2.087
ศาสนา			
อิสลาม	-0.049	-0.052	1.135

ตาราง 4.22 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยด้านองค์กร			
ด้านงาน		0.188*	1.723
ด้านบทบาทในการทำงาน		0.00	1.182
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		0.215*	1.911
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
ด้านกายภาพ		0.066	1.789
ด้านสังคม		0.127*	2.561
ด้านจิตใจ		0.211*	2.576
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง		-0.063	6.536
ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม		0.289*	7.803
R^2	.027	.659	
Adj R^2	.025	.632	
R^2 Change	.027	.659	
F Value	.947	23.929*	

จากตาราง 4.22 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($F=23.929$, $p < 0.05$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ร้อยละ 65.9 ($R^2=0.659$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี รายได้สุทธิ/เดือน น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศชาย	-0.045	-0.006	1.117
อายุ			
อายุ 20 - 30 ปี	-0.005	-0.03	2.138
อายุ 41 - 50 ปี	-0.029	-0.026	1.592
อายุ 51 – 60 ปี	-0.037	-0.058	1.920
สถานภาพ			
โสด	-0.022	-0.021	1.263
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	-0.057	-0.018	1.108
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-0.048	-0.105	1.653
ปริญญาตรี	-0.013	-0.047	1.326
สถานภาพการทำงาน			
พนักงานราชการ	0.032	-0.007	1.583
ลูกจ้างประจำ	0.093	0.098	2.839
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	0.096	0.139*	1.57
1 – 5 ปี	0.083	0.102	2.363
6 – 10 ปี	0.068	0.066	1.675
รายได้สุทธิ/เดือน			
น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน	-0.231	-0.262*	3.364
15,000 - 20,000 บาท/เดือน	-0.16	-0.162*	2.83
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	-0.147	-0.125*	2.087
ศาสนา			
อิสลาม	-0.077	-0.071	1.135

ตาราง 4.23 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยด้านองค์กร			
ด้านงาน		0.081	1.723
ด้านบทบาทในการทำงาน		-0.079	1.182
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		0.133*	1.911
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
ด้านกายภาพ		0.028	1.789
ด้านสังคม		0.086	2.561
ด้านจิตใจ		0.064	2.576
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง		0.072	6.536
ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม		0.289*	7.803
R^2	**.045**	**.417**	
Adj R^2	**.007**	**.370**	
R^2 Change	**.045**	**.417**	
F Value	**.607**	**8.845***	

จากตาราง 4.23 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($F=8.845$, $p < 0.05$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้ร้อยละ 41.7 ($R^2=0.417$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี รายได้สุทธิ/เดือน น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศชาย	-0.003	0.014	1.117
อายุ			
อายุ 20 - 30 ปี	0.041	0.007	2.138
อายุ 41 - 50 ปี	0.001	0.025	1.592
อายุ 51 – 60 ปี	-0.077	-0.069	1.920
สถานภาพ			
โสด	0.085	0.086	1.263
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	-0.023	0.006	1.108
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.145	0.108	1.653
ปริญญาตรี	0.069	0.035	1.326
สถานภาพการทำงาน			
พนักงานราชการ	0.044	0.006	1.583
ลูกจ้างประจำ	0.046	0.041	2.839
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	-0.053	0.001	1.57
1 – 5 ปี	-0.065	-0.037	2.363
6 – 10 ปี	-0.066	-0.045	1.675
รายได้สุทธิ/เดือน			
น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน	-0.054	-0.081	3.364
15,000 - 20,000 บาท/เดือน	-0.077	-0.088	2.83
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	-0.07	-0.07	2.087
ศาสนา			
อิสลาม	-0.057	-0.05	1.135

ตาราง 4.24 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยด้านองค์กร			
ด้านงาน		0.097	1.723
ด้านบทบาทในการทำงาน		-0.135*	1.182
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		0.199*	1.911
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
ด้านกายภาพ		0.091	1.789
ด้านสังคม		0.086	2.561
ด้านจิตใจ		0.078	2.576
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง		-0.082	6.536
ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม		0.256*	7.803
R^2	**.039**	**.393**	
Adj R^2	**.013**	**.344**	
R^2 Change	**.039**	**.393**	
F Value	**.745**	**8.005***	

จากตาราง 4.24 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($F=8.005$, $p < 0.05$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้ร้อยละ 39.3 ($R^2=0.393$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรด้านบทบาทในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศชาย	-0.062	-0.017	1.117
อายุ			
อายุ 20 - 30 ปี	-0.004	-0.058	2.138
อายุ 41 - 50 ปี	-0.078	-0.052	1.592
อายุ 51 – 60 ปี	-0.155	-0.162*	1.920
สถานภาพ			
โสด	0.000	-0.019	1.263
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	-0.036	-0.017	1.108
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.048	0.008	1.653
ปริญญาตรี	0.053	0.028	1.326
สถานภาพการทำงาน			
พนักงานราชการ	-0.099	-0.121*	1.583
ลูกจ้างประจำ	0.022	0.018	2.839
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	0.024	0.083	1.57
1 – 5 ปี	-0.013	0.05	2.363
6 – 10 ปี	-0.124	-0.093	1.675
รายได้สุทธิ/เดือน			
น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน	-0.054	-0.078	3.364
15,000 - 20,000 บาท/เดือน	-0.048	-0.07	2.83
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	0.009	-0.006	2.087
ศาสนา			
อิสลาม	-0.048	-0.046	1.135

ตาราง 4.25 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยด้านองค์กร			
ด้านงาน		0.172*	1.723
ด้านบทบาทในการทำงาน		-0.003	1.182
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		0.182*	1.911
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
ด้านกายภาพ		0.133*	1.789
ด้านสังคม		0.096	2.561
ด้านจิตใจ		0.133*	2.576
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง		-0.054	6.536
ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม		0.203	7.803
R^2	**.040**	**.473**	
Adj R^2	**.012**	**.431**	
R^2 Change	**.040**	**.473**	
F Value	.722	11.100*	

จากตาราง 4.25 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($F=11.100$, $p < 0.05$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ได้ร้อยละ 47.3 ($R^2=0.473$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ อายุ อายุ 51 – 60 ปี สถานภาพการทำงานพนักงานราชการ ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ

ตาราง 4.26 การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศชาย	-0.048	0.002	1.117
อายุ			
อายุ 20 - 30 ปี	0.022	-0.026	2.138
อายุ 41 - 50 ปี	-0.032	-0.014	1.592
อายุ 51 – 60 ปี	0.004	-0.006	1.920
สถานภาพ			
โสด	-0.043	-0.065	1.263
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	0.064	0.093*	1.108
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.042	0.002	1.653
ปริญญาตรี	-0.034	-0.058	1.326
สถานภาพการทำงาน			
พนักงานราชการ	0.067	0.038	1.583
ลูกจ้างประจำ	0.044	0.061	2.839
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	-0.009	0.054	1.57
1 – 5 ปี	0.102	0.154*	2.363
6 – 10 ปี	-0.001	0.024	1.675
รายได้สุทธิ/เดือน			
น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน	-0.076	-0.100	3.364
15,000 - 20,000 บาท/เดือน	-0.103	-0.100	2.83
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	-0.065	-0.061	2.087
ศาสนา			
อิสลาม	-0.007	-0.014	1.135

ตาราง 4.26 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยด้านองค์กร			
ด้านงาน		0.186*	1.723
ด้านบทบาทในการทำงาน		-0.052	1.182
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		0.083	1.911
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
ด้านกายภาพ		0.049	1.789
ด้านสังคม		0.090	2.561
ด้านจิตใจ		0.237*	2.576
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง		-0.117	6.536
ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม		0.278*	7.803
R^2	**.023**	**.435**	
Adj R^2	**-.030**	**.389**	
R^2 Change	**.023**	**.435**	
F Value	**.977**	**9.524***	

จากตาราง 4.26 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน ($F=9.524$, $p < 0.05$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน ได้ร้อยละ 43.5 ($R^2=0.435$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ สถานภาพแยกกันอยู่/หย่า/หม้าย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

ตาราง 4.27 การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศชาย	0.004	0.055	1.117
อายุ			
อายุ 20 - 30 ปี	0.067	0.007	2.138
อายุ 41 - 50 ปี	-0.03	0.002	1.592
อายุ 51 – 60 ปี	-0.076	-0.073	1.920
สถานภาพ			
โสด	0.022	-0.006	1.263
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	0.037	0.055	1.108
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.139	0.104*	1.653
ปริญญาตรี	-0.004	-0.038	1.326
สถานภาพการทำงาน			
พนักงานราชการ	0.100	0.077	1.583
ลูกจ้างประจำ	0.018	0.036	2.839
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	-0.026	0.029	1.57
1 – 5 ปี	-0.029	0.042	2.363
6 – 10 ปี	-0.012	0.005	1.675
รายได้สุทธิ/เดือน			
น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน	-0.031	-0.072	3.364
15,000 - 20,000 บาท/เดือน	-0.085	-0.126	2.83
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	-0.089	-0.100	2.087
ศาสนา			
อิสลาม	-0.040	-0.047	1.135

ตาราง 4.27 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยด้านองค์กร			
ด้านงาน		0.082	1.723
ด้านบทบาทในการทำงาน		0.029	1.182
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		0.178*	1.911
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
ด้านกายภาพ		0.098	1.789
ด้านสังคม		0.268*	2.561
ด้านจิตใจ		0.172*	2.576
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง		-0.111	6.536
ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม		0.199	7.803
R^2	**.036**	**.530**	
Adj R^2	**.015**	**.491**	
R^2 Change	**.036**	**.530**	
F Value	**.798**	**13.912***	

จากตาราง 4.27 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($F=13.912$, $p < 0.05$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ได้ร้อยละ 53.0 ($R^2=0.530$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ

ตาราง 4.28 การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศชาย	-0.010	0.032	1.117
อายุ			
อายุ 20 - 30 ปี	0.048	-0.018	2.138
อายุ 41 - 50 ปี	0.005	0.032	1.592
อายุ 51 – 60 ปี	-0.054	-0.049	1.920
สถานภาพ			
โสด	-0.047	-0.075	1.263
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	-0.018	0.001	1.108
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.069	0.033	1.653
ปริญญาตรี	0.015	0.000	1.326
สถานภาพการทำงาน			
พนักงานราชการ	0.078	0.067	1.583
ลูกจ้างประจำ	0.133	0.151*	2.839
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	-0.061	-0.018	1.57
1 – 5 ปี	0.040	0.107	2.363
6 – 10 ปี	0.043	0.06	1.675
รายได้สุทธิ/เดือน			
น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน	-0.072	-0.113	3.364
15,000 - 20,000 บาท/เดือน	-0.155	-0.202*	2.83
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	-0.113	-0.133*	2.087
ศาสนา			
อิสลาม	-0.027	-0.031	1.135
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยด้านองค์กร			
ด้านงาน		0.177*	1.723
ด้านบทบาทในการทำงาน		0.121*	1.182
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		0.322*	1.911

ตาราง 4.28 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ (ต่อ)			
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
ด้านกายภาพ		-0.029	1.789
ด้านสังคม		0.108	2.561
ด้านจิตใจ		0.126	2.576
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง		-0.032	6.536
ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม		0.123	7.803
R^2	**.040**	**.424**	
Adj R^2	**.011**	**.377**	
R^2 Change	**.040**	**.424**	
F Value	**.716**	**9.098***	

จากตาราง 4.28 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($F=9.098$, $p < 0.05$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านประชาธิปไตยในองค์กรได้ร้อยละ 42.4 ($R^2=0.424$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ สถานภาพการทำงานลูกจ้างประจำ รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านบทบาทในการทำงาน และปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตาราง 4.29 การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศชาย	-0.032	0.025	1.117
อายุ			
อายุ 20 - 30 ปี	0.062	0.012	2.138
อายุ 41 - 50 ปี	0.029	0.038	1.592
อายุ 51 – 60 ปี	0.144*	0.126*	1.920
สถานภาพ			
โสด	-0.013	-0.042	1.263
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	-0.112*	-0.086	1.108
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.127	0.086	1.653
ปริญญาตรี	0.000	-0.013	1.326
สถานภาพการทำงาน			
พนักงานราชการ	0.141*	0.125*	1.583
ลูกจ้างประจำ	0.097	0.125	2.839
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	0.004	0.049	1.57
1 – 5 ปี	0.214*	0.269*	2.363
6 – 10 ปี	0.120	0.132*	1.675
รายได้สุทธิ/เดือน			
น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน	-0.119	-0.148	3.364
15,000 - 20,000 บาท/เดือน	-0.192*	-0.202*	2.83
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	-0.085	-0.083	2.087
ศาสนา			
อิสลาม	-0.097	-0.107*	1.135

ตาราง 4.29 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยด้านองค์กร			
ด้านงาน		0.185*	1.723
ด้านบทบาทในการทำงาน		0.069	1.182
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		0.112	1.911
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
ด้านกายภาพ		-0.044	1.789
ด้านสังคม		0.085	2.561
ด้านจิตใจ		0.206*	2.576
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง		-0.03	6.536
ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม		0.198	7.803
R^2	**.095**	**.404**	
Adj R^2	**.046**	**.356**	
R^2 Change	**.095**	**.404**	
F Value	**1.954***	**8.390***	

จากตาราง 4.29 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=1.954$, $p < 0.05$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ได้ร้อยละ 9.5 ($R^2=0.095$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ อายุ 51 – 60 ปี สถานภาพแยกกันอยู่/หย่า/หม้าย สถานภาพการทำงานพนักงานราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี และรายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ($F=8.390$, $p < 0.05$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ได้ร้อยละ 40.4 ($R^2=0.404$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์

ได้แก่ อายุ 51 – 60 ปี สถานภาพการทำงานพนักงานราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน ศาสนาอิสลาม ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ

ตาราง 4.30 การวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศชาย	-0.07	0.009	1.117
อายุ			
อายุ 20 - 30 ปี	0.021	-0.036	2.138
อายุ 41 - 50 ปี	-0.061	-0.036	1.592
อายุ 51 – 60 ปี	0.031	0.011	1.920
สถานภาพ			
โสด	0.082	0.047	1.263
แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	0.000	0.025	1.108
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.151	0.112*	1.653
ปริญญาตรี	0.092	0.089	1.326
สถานภาพการทำงาน			
พนักงานราชการ	-0.006	-0.015	1.583
ลูกจ้างประจำ	0.021	0.039	2.839
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	-0.029	0.026	1.57
1 – 5 ปี	0.114	0.192*	2.363
6 – 10 ปี	0.003	0.030*	1.675
รายได้สุทธิ/เดือน			
น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน	-0.183	-0.197	3.364
15,000 - 20,000 บาท/เดือน	-0.246	-0.245	2.83
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	-0.047	-0.048	2.087
ศาสนา			
อิสลาม	0.059	0.048	1.135

ตาราง 4.30 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยด้านองค์กร			
ด้านงาน		0.206*	1.723
ด้านบทบาทในการทำงาน		0.08	1.182
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		0.093	1.911
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
ด้านกายภาพ		0.076	1.789
ด้านสังคม		-0.04	2.561
ด้านจิตใจ		0.337*	2.576
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง		-0.074	6.536
ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม		0.215	7.803
R^2	**.069**	**.472**	
Adj R^2	**.019**	**.430**	
R^2 Change	**.069**	**.472**	
F Value	**.142**	**11.068***	

จากตาราง 4.30 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ($F=11.068$, $p < 0.05$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ได้ร้อยละ 47.2 ($R^2=0.472$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ตาราง 4.31 ค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ความถี่ของจำนวนที่ตอบ
1	ภาระงานอื่นๆ มากกว่างานสอน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูไม่มีเวลาสอน ทำให้สอนอย่างไม่มีความสุข ทำกิจกรรมกับเด็กไม่เต็มที่	3
2	ควรเพิ่มสวัสดิการให้เท่ากับหน่วยงานอื่น ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีความเท่าเทียม กับลูกน้องทุกคน โดยเฉพาะทัศนคติที่มีต่อบุคคล	3
3	ต้องการให้มีครูผู้สอนเพียงพอกับชั้นเรียน	3
4	ควรมีการอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอด	2
5	อยากให้สนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	2
6	อยากให้สถานศึกษาให้การดูแลเด็กที่มีฐานะยากจนให้ได้รับโอกาสให้มากกว่านี้	1
7	ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ	1
8	ควรจะมีรถประจำโรงเรียนเพื่อบริการให้กับครูและนักเรียนได้ใช้ในเวลาจำเป็นและที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน	1
9	การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การผ่อนคลายความเครียด การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับจิตสำนึกในการลดโลกร้อน ความรับผิดชอบต่อสังคม	1
10	หน่วยงานสาธารณะสุขควรมาให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพถึงที่ทำงาน	1
11	อยากให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีกัน	1

จากตาราง 4.31 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเรื่องภาระงานอื่นๆมากกว่างานสอน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูไม่มีเวลาสอน ทำให้สอนอย่างไม่มีความสุข ทำกิจกรรมกับเด็กไม่เต็มที่ (ความถี่=3) ควรเพิ่มสวัสดิการให้เท่ากับหน่วยงานอื่น ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีความเท่าเทียม กับลูกน้องทุกคน โดยเฉพาะทัศนคติที่มีต่อบุคคล (ความถี่=3) ต้องการให้มีครูผู้สอนเพียงพอกับชั้นเรียน (ความถี่=3) รองลงมา คือ ควรมีการอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอด (ความถี่=2) อยากให้สนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน (ความถี่=2) อยากให้สถานศึกษาให้การดูแลเด็กที่มีฐานะยากจนให้ได้รับโอกาสให้มากกว่านี้ (ความถี่=1) ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานภายในประเทศ

และต่างประเทศ (ความถี่=1) ควรจะมีรถประจำโรงเรียนเพื่อบริการให้กับครูและนักเรียนได้ใช้ในเวลาจำเป็นและที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน (ความถี่=1) การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การผ่อนคลายความเครียด การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับจิตสำนึกในการลดโลกร้อน ความรับผิดชอบต่อสังคม (ความถี่=1) หน่วยงานสาธารณะสุขควรมาให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพถึงที่ทำงาน (ความถี่=1) และอยากให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีกัน (ความถี่=1)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 335 กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.91 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.12 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 74.93 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.81 ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 66.87 โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.91 ซึ่งมีรายได้สุทธิ/เดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.69 และส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 70.45

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านงาน ($\overline{X}$ = 4.05) 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\overline{X}$ = 4.05) และระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.61) ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

พบว่า มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ($\overline{X}$ = 4.22) และระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกายภาพ ($\overline{X}$ = 4.16) 2. ด้านสังคม ($\overline{X}$ = 4.10) ตามลำดับ

4. ระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1. ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.17) 2. ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม ($\overline{X}$ = 4.16) ตามลำดับ

5. ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

พบว่า มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ($\overline{X}$ = 4.25) และอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.12) 2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.08) 3. ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน ($\overline{X}$ = 4.06) 4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.04) 5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ($\overline{X}$ = 4.01) 6. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\overline{X}$ = 3.91) 7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.88) ตามลำดับ

6. การทดสอบสมมติฐาน

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

จากการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 65.9 (R^2=0.659) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี รายได้สุทธิ/เดือน น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน

ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

การวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 41.7 (R^2=0.417) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี รายได้สุทธิ/เดือน น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

การวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 39.3 (R^2=0.393) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรด้านบทบาทในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

การวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 47.3 (R^2=0.473) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ อายุ อายุ 51 – 60 ปี สถานภาพการทำงานพนักงานราชการ ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ

การวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 43.5 (R^2=0.435) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ สถานภาพแยกกันอยู่/หย่า/หม้าย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม

การวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 53.0 (R^2=0.530) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ

การวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 42.4 (R^2=0.424) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้แก่ สถานภาพการทำงานลูกจ้างประจำ รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านบทบาทในการทำงาน และปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทาง การศึกษาด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 9.5 (R^2=0.095) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ อายุ 51 – 60 ปี สถานภาพแยกกันอยู่/หย่า/หม้าย สถานภาพการทำงานพนักงานราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี และรายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน และการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 40.4 (R^2=0.404) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ อายุ 51 – 60 ปี สถานภาพการทำงานพนักงานราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน ศาสนาอิสลาม ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ

การวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 47.2 (R^2=0.472) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล รวมถึงประสบความสำเร็จในทุกด้านงานทุกอย่าง งานในทุกหน้าที่ที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมแรงร่วมใจและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

เพราะบุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่สุดต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของเจตนิพิฐ สุจิระกุล (2557) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร และบุคคลอื่นในสังคม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะมนุษย์ต้องพึ่งพาสิ่งแวดล้อม การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติจะทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ได้แก่ การมีสุขภาพที่แข็งแรง มีปัจจัยสี่ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตบุคคลที่ไม่เป็นภาระ และไม่ก่อปัญหาให้เกิดกับสังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ มีความเพียบพร้อม สามารถดำรงสถานภาพ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้สอดคล้องกับสภาพ แวดล้อม และค่านิยมของสังคมได้ ทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ซับซ้อนได้ สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ภายหน้าได้ถูกต้อง และสามารถ ดำเนินวิถีชีวิตที่ ชอบธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนประสงค์ภายใต้เครื่องมือทรัพยากรที่มีอยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของปิยฉัตร มันจิตร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของเสาวรส สันป่าแก้ว (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก ได้แก่

1) ด้านกายภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐภัค อุทโท (2558) ศึกษา เรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพของโรงเรียนอนุบาลวัดช่องลม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพของโรงเรียนอนุบาลวัดช่องลม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สภาพที่เป็นจริงใน

ปัจจุบันของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

2) ด้านสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของหทัยรัตน์ สกุลปัน (2560: 803) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่ แสดงออกในด้านดีต่อบุคลากรที่มีความผูกพันต่อ องค์การ จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และสามารถ ปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลาอันยาวนานเท่าที่องค์การต้องการ สอดคล้องกับการศึกษาของกัญจน์ชัญญา สัมมาทรัพย์, อรรณพ จีนะวัฒน์ และรัตนา ดวงแก้ว (2561) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของปรีชา นะเป๋า (2556: 64-65) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม การทำงานนอกจากจะสร้างประโยชน์ต่อตนเองแล้ว ขณะเดียวกันก็ยังสามารถสร้างประโยชน์ต่อครอบครัว ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ เพราะการทำงานนั้นก่อให้เกิดผลตอบแทนที่จะนำมาช่วยครอบครัว เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม และก่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์โดยรวมต่อประเทศชาติ จึงนับได้ว่าการทำงานมีประโยชน์อย่างมหาศาลทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และสังคมโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของพีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงาน

ใหญ่ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่

1) ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การบริหารราชการแบบบูรณาการ คือ การมีส่วนร่วมซึ่งกันและกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีแผนการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ภารกิจที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม อีกทั้งมีความคุ้มค่าโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถลดกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิผลจากการร่วมมือกันปฏิบัติงานของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลิกา ศรจันทร์ (2552) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของอนุเทพ ชาประดิษฐ์ (2557) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลำปาง เขต 2 ผลศึกษา พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ก็สามารถรับได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับการศึกษาของวัลลิกา ศรจันทร์ (2552) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของอนุเทพ ชาประดิษฐ์ (2557) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน ด้านโอกาสในการจะใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ปัจจุบันรัฐบาลได้มีมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2557-2561) มีแนวคิด คือ ส่วนราชการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ และการบริการประชาชน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลให้ขนาดกำลังคนภาครัฐและค่าใช้จ่าย มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ สอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลิกา ศรจันทร์ (2552) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของเมธาพร เชื้อหอม (2559: 100) ศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร การร่วมบริหารกิจการเป็นทฤษฎีองค์ประกอบของกระบวนทัศน์สังคมประชาธิปไตย คุณลักษณะพื้นฐานของประชาธิปไตย คือ ความสามารถของปัจเจกบุคคลในการมีส่วนร่วมอย่างเสรีและอย่างเต็มที่ในชีวิตสังคมของตน โดยทุกคนมีเสรีภาพ และความเท่าเทียมกันที่จะปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐธพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร (2556) ศึกษา เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 8 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ บุคคลากรทุกสาขาอาชีพที่ต้องทำงานอย่างหนักจนเกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ขาดความสุข หรือเกิดความขัดแย้งกับสมาชิกภายในครอบครัว และมากไปกว่านั้นยังอาจส่งผลกระทบต่อองค์การ เช่น เกิดความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุขณะทำงานสูงขึ้น ความพึงพอใในงานลดลงหรือลาออกจากงาน หากองค์การต้องการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์การต่อไป จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตกับงานที่สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐธพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร (2556) ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของปิยฉัตร มันจิตร (2559) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

6) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สุขภาพของประชากรมีอิทธิพลต่ออนาคตของชาติฉันใด สุขภาพของคนในองค์กร ก็มีอิทธิพลต่ออนาคตของสถานประกอบการฉันนั้น ในอดีตที่ผ่านมาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต่างก็เล็งเห็นความสำคัญของสุขภาพของคนทำงานต่อผลผลิต และความก้าวหน้าขององค์กร และสังคมโดยรวม ในส่วนของภาครัฐได้มีการพัฒนาทาง ด้านกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติทางด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงาน จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรทางด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยออกมาจำนวนมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวัลลิกา ศรจันทร์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ

ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึง ถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของปิยฉัตร มันจิตร (2559) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

7) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนที่จ่ายแก่แรงงานต้องส่งเสริมโอกาสให้เท่าเทียมสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มี และได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของอนุเทพ ชาประดิษฐ์ (2557) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของเมธาพร เชื้อหอม (2559: 100) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. การทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

จากการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 65.9 (R^2=0.659) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี รายได้สุทธิ/เดือน น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 15,000 - 20,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม สอดคล้องกับการศึกษาของเจตนิพิฐ สุจิระกุล (2557) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 68.00

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยเฉพาะบทบาทด้านงาน บุคลากรต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน การที่บุคลากรต้องทำหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง งานเสร็จช้า และมีโอกาสเกิดความผิดพลาดสูง หากไม่สามารถแก้ที่ระบบได้ ก็มีอีกหลายวิธีที่น่าสนใจที่จะช่วยให้การบริหารจัดการงานที่มากมายเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นที่การบริหารเวลาและการสร้างสมาธิในการทำงานของตนเอง จัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติทุกอย่างสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการปรับค่าตอบแทนที่บุคลากรครูได้รับให้เพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของคนที่ทำงานและให้ความสำคัญกับคน โดยถือว่าคนเป็นทรัพย์สินมีค่าอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งถ้าบุคคลในแต่ละองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ทำให้การผลิตมีคุณภาพผลผลิตเพิ่มขึ้น ถ้าหากระบบของการจ่ายค่าตอบแทนที่ดี มีความมั่นใจว่าค่าตอบแทนในทุกรูปแบบที่องค์กรจ่ายให้กับบุคลากรมีความยุติธรรมเพียงพอแล้ว รวมถึงได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และมีความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับก็จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตดีขึ้น เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรเดิม

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานควรมีอุปกรณ์ หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการทำงาน มีความทันสมัยและปลอดภัย และมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะบุคลากรทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งเสริมสุขภาวะของพนักงาน และยกระดับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยยึดมั่นการดำเนินการตามกฎหมายเป็นพื้นฐาน ต่อยอดด้วยการพัฒนาและประยุกต์ใช้มาตรฐาน สากลที่เกี่ยวข้องมุ่งหวังความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือพื้นที่ดำเนินการ เนื่องจากไม่มีสิ่งใดที่มีค่าจะมาทดแทนหรือชดเชยความสูญเสียที่ไม่พึงประสงค์เหล่านี้ได้

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หน่วยงานควรมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ตัวชี้วัดความสำเร็จที่องค์กรชั้นนำทั่วโลกใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจและสังคม เพื่อเข้าใกล้การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนอกเหนือจากเรื่องพื้นฐานที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเติบโตของธุรกิจและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างและกล้าลงมือปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม เนื่องด้วยเล็งเห็นโอกาสในการบริหารจัดการประเด็นดังกล่าว การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญและทุ่มเทลงทุนมาอย่างต่อเนื่อง เพราะบุคลากรทุกระดับ

ล้วนเป็นความภาคภูมิใจขององค์กรที่ได้บ่มเพาะความเป็นคนดี คนเก่ง กล้าคิดก้าวหน้า สานความร่วมมือ ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันและสานความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้น

ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน หน่วยงานควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค ที่ผู้บริหารจะต้องธำรงรักษาบุคลากรครูไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากร เหล่านั้นปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานๆ โดยจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท อุทิศเวลา ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข มีความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความรัก และพร้อมที่จะร่วมมือในการสร้าง ทำให้ไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออก

ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้กลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ อย่างแท้จริง ฉะนั้นการบริหารงานบุคลากรนับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การ เพราะปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อสัมฤทธิผลขององค์การมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ หลักการบริหารสมัยใหม่จึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจว่าการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งจะเกิดจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และพร้อมมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ หน่วยงานควรมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการในช่วงวันหยุด การให้ความสำคัญกับชีวิตด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไปอาจก่อให้เกิดความเครียดโดยไม่รู้ตัว ไม่ว่าจะเป็นความเครียดจากการทำงานหนักเกินไป สุขภาพที่ถดถอย ความท้อแท้จากการไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต หรือการขาดความก้าวหน้า หากรู้สึกว่า ชีวิตยังขาดด้านใดด้านหนึ่ง ก็พอจะเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงชีวิตที่ขาดสมดุล ปรับปรุงโดยการรู้ลำดับความสำคัญในชีวิต ตัดสินใจว่าควรจะทำอะไรก่อนหลัง กำหนดเป้าหมายในชีวิต ไม่ใช้ชีวิตอย่างเลื่อนลอยจนเกินไป กำหนดเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวลงในตารางประจำวันด้วย เลิกงานแล้วก็ควรปล่อยวางจากงาน เพราะในหนึ่งวันมีเวลาจำกัดเพียง 24 ชั่วโมง ทุก ๆ อย่างที่เราคิดจะใช้เวลาไปกับมัน จึงควรเป็นสิ่งที่เราตัดสินใจแล้วว่าเป็นสิ่งสำคัญ ถึงแม้ว่ามันจะมีสาระหรือไม่มีสาระบ้างก็ตาม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม หน่วยงานควรจัดรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการบริจาคสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยหรือสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส การสร้างโรงเรียน การอุดหนุนในการจัดสร้างสาธารณะสถาน การเป็นผู้อุปถัมภ์การแข่งขันกีฬา มหกรรมงานประเพณีวัฒนธรรม ฯลฯ

อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์การ ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 65.9 (R^2=0.659) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์การ สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคม และเศรษฐกิจในการทำงาน ได้แก่ สภาวะในการทำงานที่ถูกเร่งรัดหรือบีบบังคับให้ต้องทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือมอบหมายให้ทำงานมากเกินกำลัง หรือทำงานซ้ำซาก จนเกิดความเบื่อหน่าย การทำงานล่วงเวลา การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้า สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความกดดันทางจิตใจ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะศึกษาปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยการดูแลตนเอง ด้านจิตใจ และข้อคิดเห็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อจะได้นำข้อมูล มาพัฒนาให้ข้าราชการครูมีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติตนของครูในสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงการปฏิบัติตนของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปในสถานศึกษา เพื่อจะได้นำข้อมูล มาพัฒนาให้ข้าราชการครูมีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในสถานศึกษาต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขตอื่นๆ บ้าง เพื่อจะได้นำข้อมูล มาเปรียบเทียบและนำมาปรับใช้ให้ข้าราชการครูมีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

กมล กฤษวงศ์, และณกมล จันทร์สม. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

กัญจน์ชัญญา สัมมาทรัพย์, อรรณพ จีนะวัฒน์ และรัตนา ดวงแก้ว. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,* 20(1), 1.

กรมพัฒนาชุมชน. (2551). *รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย***.** จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

กรมอนามัย, กระทรวงสาธารณสุข. (2536). *คู่มือปฏิบัติงานอนามัยโรงเรียนสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข***.** (ม.ป.ท.).

กรองแก้ว อยู่สุข. (2543). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). *อนุสารแรงงาน,* 11(14), 18-19.

กัลยา มหาอำนาจ. (2544). *ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กุลธิดา ไพโรจน์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลเมืองคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กำชัย เสนากิจ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ *กรณีศึกษา: สำนักบริหารโครงการกรมชลประทานสามเสน.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ขวัญตา พระธาตุ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

คะนองยทธุ กาญจนกลู และคณะ. (2542). *เอกสารการสอนชุดวิชาเออร์กอนอมิคส์และจิตวิทยาในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

คุณาวุฒิ เดชเสถียร. (2549). *คุณาวุฒิการพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมุสลิมในภาคกลาง.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2553). ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจไทย. *วารสารคน,* (4), 27-28.

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2554). *100 องค์กรหลากสุข.* กรุงเทพฯ: บริษัทสองขาครีเอชั่น จำกัด.

เจตนิพิฐ สุจิระกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา,* 11(20), 2014.

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์. (2544). *องค์การและการจัดการ.* นนทบุรี: สุโขทัยธรรมาธิราช.

ชลธิชา สวางเนตร. (2542). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์การ***.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ชุติมา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล*. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ซัลวานา ฮะซานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).* สารนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐธพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร. (2556). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ณัฐภัค อุทโท. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนทางกายภาพของโรงเรียนอนุบาลวัดช่องลม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). *ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร.* เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4 (หน้า 266, 267)**.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). *หลักการจัดการหลักบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารงานบุคคลแนวทางใหม่.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนพร จงวิทยาดี. (2544). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ.* มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. สมุทรปราการ.

ธรินทร์ มาลา. (2557). *การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นพพร ทิแก้วศรี. (2554). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู: กรณีศึกษาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เนตรณัฏฐ์ ประยูรดารา. (2552). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร.* สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

บุญเจือ วงษ์เกษม. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. *วารสารเพิ่มผลผล*, 26 ธันวาคม 2559 -มกราคม 2530.

บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาพัฒนาข้าราชการพลเรือน.*

ปรมาภรณ์ ปลอดโปร่ง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.* สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปิยฉัตร มันจิตร. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรีชา นะเป๋า. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ,* 2(2), 64-65.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปัญจมาพร พิพัฒน์วงษ์. (2540). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.* ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ผุสดี เบญจกุล. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร*, 6(2), 83-84.

พรสุข อัศวนิเวศน์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

พิไลสรร แดงสอาด. (2532). *คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันธ์ต่อองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานหลักประกันคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศิลปศาสตร์, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). *การจัดการทรัพยากรคน.* กรุงเทพฯ: บริษัท ปิ่นเกล้าการพิมพ์.

เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภรณี กีร์ติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ.* กรุงเทพฯ: โอเดียน สโตร์.

ภูวดล วงศ์รัตน์. (2547). *องค์การและการจัดการ*. เพชรบุรี: ปัญญาชน เปเปอร์ มาร์ท.

มงคล ลาวรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.

มนสิชา อนุกูล. (2553). *ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553.* การวิจัยสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.* สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง.

มูฮัมหมัด มะลี. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เมธาพร เชื้อหอม. (2559). บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารราชนครินทร์ กรกฎาคม-ธันวาคม 2559.* หน้า 100.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). *สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงานข้าราชการ*. คู่มือปฏิบัติงานอาชีวอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข. กรุงเทพฯ.

โยธิน ศันสนยุทธ และคณะ. (2533). *จิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

รักชนก บูรฮานี. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูลิ้งเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยเซาธ์อีสทบางกอก.

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดลอมในการทำงานความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนซ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. *วารสารรามคำแหง. ฉบับมนุษยศาสตร์.*

ลออ หุตางกูร. (2534). *หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาล ชีว-จิต-สังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรรษพร อากาศแจ้ง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรวุฒิ แก้วทองใหญ่. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วัชรา วัชรเสถียร. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลลิกา ศรจันทร์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วารุณี แคบสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัย.

วาสินี ขันแก้วหล้า. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* เชียงใหม่: คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิชิต กิจชอบ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2538). *จิตวิทยาองคกร์อุตสาหกรรม: การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลิตภาพ.* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

วิสัย พฤกษะวัน. (2529). *โรคและสุขภาพผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทิพย์อักษร.

วีรพล พงษ์จิระศักดิ์. (2539). *ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2.* การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิริพร พันธุลี. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานและค่านิยมการบริการ ค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่.* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิวพร โปรยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร กรณีศึกษา : องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น. *วารสารนักบริหาร,* 31(4), 46-54.

ศุภลักษณ์ พรมศร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลตำรวจ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สกลรัตน์ ธุพา. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม.* การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.

สมหวัง โอชารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐประศาสตร์.

สรวงสรรค์ ตะปืนตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายการผลิตแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**.** *วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ,* 27(3), 10-16.

สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์. (2549). *การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2557 กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ***.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (2561). *ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา.* (ออนไลน์), 16 กันยายน 2561. http://www.yala1.go.th/.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล***.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์นพริ้นต์ จำกัด.

สุกิจ เอ็งเจริญ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์***.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัย. (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุทธิลักษณ์ สุนโรดม. (2537). *มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธินี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุเนตร นามโคตศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.* สารนิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สุเนตร นามโครตศรี. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา : บริษัทควอลิตี้เทรดดิ้ง จำกัด.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวดี อานุวงษ์วิวัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เฉพาะพนักงานสินเชื่อ ฝ่ายสินเชื่อสาขากลาง.* วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ. (2540). *เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตองค์การอนามัยโลกทุก 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด*. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสง ไชยสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เสาวรส สันป่าแก้ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

หทัยรัตน์ สกุลปัน. (2560). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2.* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560.

อนงค์ สระบัว. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์การ.* กรุงเทพฯ: วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.

อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). *ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา : บริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.* วิทยานิพนธ์ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ.

อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรรถพล เปี่ยมศิริรี. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด.* การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อนุเทพ ชาประดิษฐ์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2537). *คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวของคนในเขตเมืองของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อาทิตยา ศรีเมือง. (2554). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟูจิ ซีร็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.

อุทัย เลาหวิเชียร และคณะ. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการงานบุคคล.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุดม ทุมโฆสิต. (2544). *การจัดการ.* เอกสารประกอบการศึกษา วิชา รศ. 610 และรอ. 610. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, BIBLIOGRAPHY นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร โหวธีระกุล, และฉวีวรรณ บุญสุยา. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารเกื้อการุณย์,* 19(2), 103-117.

ภาษาอังกฤษ

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.

Beutell, R. S., Youngblood N. J. &, Schuler S. A.. (1989). *Effective Personnel Management.*

Bluestone, I. (1977). Implementating Quality-of-worklife Programs. *Management Review,* 6(9), 43-46.

Bovee, C. L. et al. (1993). *Management.* New York: McGraw-Hill.

Buchanan, B. (1974). *Government Managers, Business Executives and Organization Commitment.*

Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*. 19, 533 - 546.

Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice.*

Cooper, M. J., & Whitney W. H. (1989). *Whitney, M. Predicting Exit, Voice, Loyalty and Neglect. Administrative Science Quarterly*. 34, 521-539.

Cumming, T. G. and Huse, E. F. (1955). *Organization Development Change*. Minnesota: West Publishing.

Dessler, G. (1991). *Human Resource Management*. (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.

Hewitt Associates. (2004). *Employee engagement higher at double-digit growth companies.*

Herbert, G., Hicks. (1976). *The management of organization: Theory and behavior.*

Kanter, R. M. (1968). *American. Sociological***.** Review, 33(1), 499 – 517.

Kanter, R. M. (1971). *Commitment and community: Communes and utopia in sociological perspective.* Massachusetts: Harvard University.

Lewin, David. (1981). *Collective Bargaining and the Quality of Work Life***.** Organizational Dynamics.

Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.

Merton, Herbert C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life. *Monthly Labour Review,* 9(12), 55.

Moos, R. H. (1974). *The social climate scale: A user's Guide. Palo Alto,* CA: Consulting PsychologistsPress.

National Heart Foundation of Australia. (2011). *National He Guidelines for the Prevention.* Detection and management of Chronic Heart failover in Australia.

Perry, H. L., and Angle, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational. commitment and organizational effectiveness.

Porter, L. W., Sterrs, R. M. and Richard M. (1974). Organizational Commitment. Job Satisfaction,and Turnover among Psychiatric Techmeians. *Journal of Applied Psychology.*

Porter, L. W., Steers, R. M. and Mowday, R. T. (1982). *Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

Porter, R. M. and Steers, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior.* (3rd ed.). New York: McGraw - Hill.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior.* (12th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Schermerhorn, J. R. (2000). *Organizational Behavior.* (7th ed.). Newyork: John Willey & Sons.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 2 (June), 143 E 150.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly,* 5(22), 45-46.

UNESCO. (1978). *Indicator of Environmental Quality of Life.* Research and Papers In Social Science.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Lift : What Is It?. *Stone Management Review,* 15 (September 1973), 12-16.

Yamane, T. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

Zinbarg, R. E. and Revelle, W. (2009). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika,* 74(1), 145-154.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้ประกอบการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
2. แบบสอบถามมี 6 ตอน ดังนี้
   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร
   ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
   ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ
   ตอนที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน
   ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิด ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับไม่เปิดข้อมูลเป็นรายบุคคล นอกจากจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อนำเสนอเป็นภาพรวม และเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรต่อไป

นางสาวอารียา การดี
นักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ 20 - 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน
☐ แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพการทำงาน ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานราชการ
☐ ลูกจ้างประจำ

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

7. รายได้สุทธิ/เดือน ☐ น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน
☐ 15,000 - 20,000 บาท/เดือน
☐ 20,001 - 30,000 บาท/เดือน
☐ มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป/เดือน

8. ศาสนา ☐ พุทธ ☐ อิสลาม
☐ อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัจจัยด้านงาน						
1	ท่านได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
2	ท่านเข้าใจรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมาย					
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีการนำเอาเทคโนโลยีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
5	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน					
ปัจจัยด้านบทบาทในการทำงาน						
6	ท่านไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ท่านทำเองได้					
7	ท่านต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน					
8	ท่านมีความสับสนในบทบาทหรือวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ					
9	ท่านคิดว่าท่านทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงเกินหน้าที่					
10	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความคลุมเครือไม่เกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ					
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
11	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
12	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจทุกคนโดยเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
14	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
15	ท่านมักลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
16	หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ					
17	หน่วยงานของท่านมีการจัดของอย่างเป็นระเบียบ					
18	หน่วยงานของท่านสะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน					
19	หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
สภาพแวดล้อมทางสังคม						
20	เพื่อนร่วมงานมีการแสดงออกที่ดีทั้งการพูด กายและใจกับท่าน					
21	ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
22	ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
23	หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับงานให้รู้โดยทั่วถึงทุกคน					
24	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการทำงานด้านสวัสดิการ					

ข้อ	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ						
25	ท่านรู้สึกภูมิใจและชอบในงานของตนเอง					
26	ท่านมีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง					
27	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง					
28	ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น					
29	ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งเมื่องานที่ท่านทำได้รับคำชมเชย					

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง						
30	ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่อง					
31	ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับหน่วยงาน					
32	ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน					
33	ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น					
ความผูกพันเชิงค่านิยม						
34	ท่านมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย/ค่านิยมของหน่วยงาน					
35	ท่านรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					
36	ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
37	เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน					
38	แนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี					

ตอนที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
39	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
40	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
41	เงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานอยู่ในมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ					
42	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ					
43	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
44	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัยและปลอดภัย					
45	หน่วยงานท่านไม่มีเสียงรบกวนจนส่งผลต่อสุขภาพในขณะปฏิบัติงาน					
46	หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
47	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร					
48	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง					
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร						
49	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
50	ท่านมีโอกาสศึกษาดูงาน เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้					
51	หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
52	ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินใจในการทำงาน					
53	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน						
54	ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้					
55	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่					
56	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
57	งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เอื้ออำนวยให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
58	หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
59	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ					
60	บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
61	หน่วยงานของท่านสร้างความภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว					
62	บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
63	หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม					
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
64	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
65	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
66	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน					
67	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน					
68	บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน					
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่						
69	ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการในช่วงวันหยุด					
70	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้					
71	ท่านพอใจกับเวลาเข้า – เลิกงานในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
72	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม						
73	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
74	หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการประหยัดพลังงาน					
75	ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมหรือด้านอื่น ๆ					
76	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
77	ท่านคิดว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรณีที่ท่านมีข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำใด ท่านสามารถเสนอความต้องการที่นอกเหนือจากสิ่งที่ท่านได้รับในหน่วยงาน ว่าควรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านอย่างไร เพิ่ม เติมอีกบ้าง

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ดร. ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์ สาขาชำนาญการ : นโยบายสาธารณะและการวางแผน
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. ดร. ธัญรดี ทวีกาญจน์ สาขาชำนาญการ : นโยบายสาธารณะและการวางแผน
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. ดร. สิริวิท อิสโร สาขาชำนาญการ : นโยบายสาธารณะและการวางแผน
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการแสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบวัดที่ดัดแปลงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบวัดปัจจัยด้านองค์กร

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ปัจจัยด้านงาน						
1	ท่านได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ท่านเข้าใจรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านมีการนำเอาเทคโนโลยีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้านบทบาทในการทำงาน						
6	ท่านไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ท่านทำเองได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ท่านต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ท่านมีความสับสนในบทบาทหรือวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ท่านคิดว่าท่านทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงเกินหน้าที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความคลุมเครือไม่เกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
11	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจทุกคนโดยเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ท่านมักลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

แบบวัดปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อ	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
16	หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	หน่วยงานของท่านมีการจัดของอย่างเป็นระเบียบ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
18	หน่วยงานของท่านสะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมทางสังคม						
20	เพื่อนร่วมงานมีการแสดงออกที่ดีทั้งการพูด กาย และใจกับท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับงานให้รู้โดยทั่วถึงทุกคน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการทำงานด้านสวัสดิการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ						
25	ท่านรู้สึกภูมิใจและชอบในงานของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ท่านมีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
28	ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งเมื่องานที่ท่านทำได้รับคำชมเชย	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง						
30	ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
33	ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความผูกพันเชิงค่านิยม						
34	ท่านมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย/ค่านิยมของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	ท่านรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
36	ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37	เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38	แนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
39	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41	เงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานอยู่ในมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
44	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัยและปลอดภัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45	หน่วยงานท่านไม่มีเสียงรบกวนจนส่งผลต่อสุขภาพในขณะปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
46	หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
47	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
48	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร						
49	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50	ท่านมีโอกาสศึกษาดูงาน เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
51	หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
52	ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
53	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน						
54	ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
55	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
56	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
57	งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เอื้ออำนวยให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
58	หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
59	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
60	บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
61	หน่วยงานของท่านสร้างความภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว	+1	0	+1	1	ใช้ได้
62	บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
63	หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติทำงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
64	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	+1	0	+1	1	ใช้ได้
65	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
66	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
67	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
68	บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่						
69	ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการในช่วงวันหยุด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
70	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
71	ท่านพอใจกับเวลาเข้า – เลิกงานในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
72	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม						
73	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
74	หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากร ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการประหยัดพลังงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
75	ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมหรือด้านอื่น ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
76	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
77	ท่านคิดว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รวม					0.94	

ภาคผนวก ง
ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา โดยนำเสนอค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) แยกเป็นรายด้านของแบบสอบถามแต่ละฉบับและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค โดยรวมของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดปัจจัยด้านองค์กร

ข้อคำถาม	ค่า (r)	ผลการพิจารณา	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยด้านงาน			
1. ท่านได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	.328	นำไปใช้	.868
2. ท่านเข้าใจรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมาย	.397	นำไปใช้	.864
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	.223	นำไปใช้	.873
4. หน่วยงานของท่านมีการนำเอาเทคโนโลยีรุ่นใหม่ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	.366	นำไปใช้	.868
5. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน	.417	นำไปใช้	.865
ปัจจัยด้านความต้องการด้านบทบาท			
6. ท่านไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ท่านทำเองได้	.504	นำไปใช้	.859
7. ท่านต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	.660	นำไปใช้	.852
8. ท่านมีความสับสนในบทบาทหรือวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ	.619	นำไปใช้	.854
9. ท่านคิดว่าท่านทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงเกินหน้าที่	.527	นำไปใช้	.858
10. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความคลุมเครือไม่เกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ	.629	นำไปใช้	.853

ข้อคำถาม	ค่า (r)	ผลการพิจารณา	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
11. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	.689	นำไปใช้	.852
12. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	.568	นำไปใช้	.856
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจทุกคนโดยเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน	.635	นำไปใช้	.853
14. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	.689	นำไปใช้	.849
15. ท่านมักลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	.665	นำไปใช้	.850
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha)			**.867**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อคำถาม	ค่า (r)	ผลการพิจารณา	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ			
16. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ	.641	นำไปใช้	.832
17. หน่วยงานของท่านมีการจัดของอย่างเป็นระเบียบ	.649	นำไปใช้	.828
18. หน่วยงานของท่านสะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน	.378	นำไปใช้	.849
19. หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก	.426	นำไปใช้	.844
สภาพแวดล้อมทางสังคม			
20. เพื่อนร่วมงานมีการแสดงออกที่ดีทั้งการพูด กายและใจกับท่าน	.373	นำไปใช้	.848
21. ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	.417	นำไปใช้	.843
22. ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.416	นำไปใช้	.843
23. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับงานให้รู้โดยทั่วถึงทุกคน	.251	นำไปใช้	.852
24. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการทำงานด้านสวัสดิการ	.392	นำไปใช้	.845
สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ			
25. ท่านรู้สึกภูมิใจและชอบในงานของตนเอง	.612	นำไปใช้	.835
26. ท่านมีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง	.662	นำไปใช้	.830
27. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง	.604	นำไปใช้	.834
28. ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	.604	นำไปใช้	.832
29. ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งเมื่องานที่ท่านทำได้รับคำชมเชย	.665	นำไปใช้	.829
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha)			**.849**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ

ข้อคำถาม	ค่า (r)	ผลการพิจารณา	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง			
30. ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่อง	.220	นำไปใช้	.768
31. ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับหน่วยงาน	.193	นำไปใช้	.773
32. ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	.417	นำไปใช้	.742
33. ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น	.474	นำไปใช้	.732
ความผูกพันเชิงค่านิยม			
34. ท่านมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย/ค่านิยมของหน่วยงาน	.514	นำไปใช้	.725
35. ท่านรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	.556	นำไปใช้	.717
36. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	.479	นำไปใช้	.731
37. เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน	.585	นำไปใช้	.716
38. แนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี	.533	นำไปใช้	.724
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha)			**.760**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่า (r)	ผลการพิจารณา	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
39. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	.746	นำไปใช้	.970
40. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.668	นำไปใช้	.970
41. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานอยู่ในมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ	.525	นำไปใช้	.971
42. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	.477	นำไปใช้	.971
43. ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	.648	นำไปใช้	.970
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
44. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัยและปลอดภัย	.472	นำไปใช้	.971
45. หน่วยงานท่านไม่มีเสียงรบกวนจนส่งผลต่อสุขภาพในขณะปฏิบัติงาน	.693	นำไปใช้	.970
46. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	.676	นำไปใช้	.970
47. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร	.649	นำไปใช้	.970
48. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	.440	นำไปใช้	.971
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร			
49. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	.682	นำไปใช้	.970
50. ท่านมีโอกาสศึกษาดูงาน เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้	.710	นำไปใช้	.970
51. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	.682	นำไปใช้	.970
52. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินใจในการทำงาน	.770	นำไปใช้	.970
53. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	.716	นำไปใช้	.970

ข้อคำถาม	ค่า (r)	ผลการพิจารณา	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความก้าวหน้าและมั่งคงในงาน			
54. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้	.760	นำไปใช้	.970
55. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่	.730	นำไปใช้	.970
56. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	.585	นำไปใช้	.971
57. งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เอื้ออำนวยให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	.737	นำไปใช้	.970
58. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค	.721	นำไปใช้	.970
ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
59. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ	.927	นำไปใช้	.969
60. บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	.773	นำไปใช้	.970
61. หน่วยงานของท่านสร้างความภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว	.718	นำไปใช้	.970
62. บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	.674	นำไปใช้	.970
63. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	.748	นำไปใช้	.970
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร			
64. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	.750	นำไปใช้	.970
65. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	.769	นำไปใช้	.970
66. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน	.834	นำไปใช้	.969
67. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	.743	นำไปใช้	.970
68. บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	.739	นำไปใช้	.970

ข้อคำถาม	ค่า (r)	ผลการพิจารณา	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่			
69. ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการในช่วงวันหยุด	.567	นำไปใช้	.971
70. ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้	.617	นำไปใช้	.970
71. ท่านพอใจกับเวลาเข้า – เลิกงานในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	.693	นำไปใช้	.970
72. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	.624	นำไปใช้	.970
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม			
73. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	.561	นำไปใช้	.971
74. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากร ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการประหยัดพลังงาน	.527	นำไปใช้	.971
75. ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมหรือด้านอื่น ๆ	.616	นำไปใช้	.970
76. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	.667	นำไปใช้	.970
77. ท่านคิดว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	.732	นำไปใช้	.970
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha)			**.971**

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวอารียา การดี
รหัสประจำตัวนักศึกษา 6010521534
วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	2559

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

อารียา การดี. 2562. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1”, ใน **คณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารจัดการ ครั้งที่ 11 (พ.ศ. 2562) 29 มิถุนายน 2562 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**