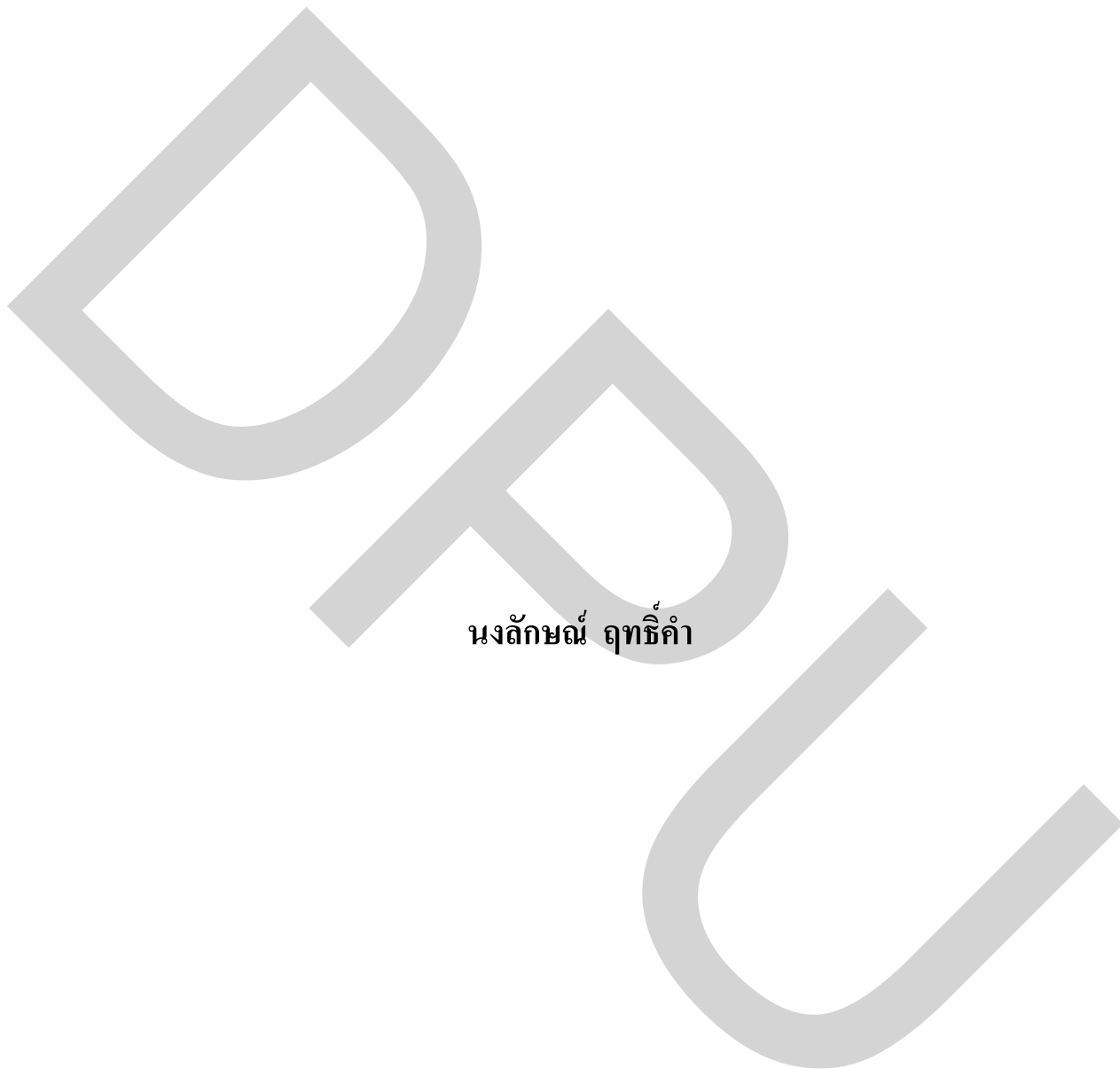


คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ  
สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี



นางลักษณ ฤทธิคำ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2555

**Quality of Working Life of Government School Teachers in  
Nawaminthrachinuthit Suankularbwittayalai Pathumthani School**



**NONGLAK LITKUM**

**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education  
Department of Education Management  
College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University**

**2012**

หัวข้อสารนิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี
ชื่อผู้เขียน	นงลักษณ์ ฤทธิคำ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์โชติ เข้มแสง
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในงานของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ในส่วนของครูประชากรคือ ผู้ปฏิบัติงานสอนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 70 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า One Way ANOVA และ ได้ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพในการทำงานของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีพบว่า โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต รองลงมาตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 8 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีความรู้สึกรำงานในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นยังกระทบกับชีวิตประจำวันอยู่บ้าง

Thematic Paper Title	The Work Life Quality of Teaching Officials at Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School
Author	Nonglak Litkum
Thematic Paper Advisor	Arjarn Chot Yamsang
Department	Educational Management
Academic year	2012

### ABSTRACT

This study aimed at studying the work life quality of teachers at Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School and providing guidelines for the development of a better work life quality of the teachers as well as being of usefulness in increasing work efficiency at Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School. The population was teachers, and the research instrument used to collect the data was questionnaires. The 70 sets of the completed questionnaires were returned and used for data analysis and processing by the computer software. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and One-way ANOVA.

The findings showed that the work life quality of teachers at Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School was at a high level. Further analyses of each aspect revealed that the work life quality in terms of the safe and healthy environment was at the highest level, followed by social integration, adequate and fair compensation, opportunities for self-development, career advancement and security, personal right preservation, social relationship, and a living balance, respectively. The findings of the eight aspects displayed that the quality of living balance received the least mean score, which showed that the teachers at Nawaminthrachinuthit Suankularb Witthayalai Prathumthani School felt that their work somewhat affected their daily life.

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าอย่างอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งมีอาจจะนำมากล่าวได้ทั้งหมด ซึ่งผู้มีพระคุณท่านแรกที่คุณศึกษาใคร่ขอกราบพระคุณคือท่านอาจารย์โชติ แยมแสง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาศาสนาพนธ์ที่คอยได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ท่านที่สอง คือรองศาสตราจารย์กล้า ทองขาว ที่สอนระเบียบและวิธีการทำวิจัยพร้อมทั้งแนะนำหลักการและกระบวนการวิจัยที่ถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พิศศรี กมลเวช อาจารย์สุรวี สุณาลัย และ คุณครู สุธรรม ทองแสง ที่สละเวลาอันมีค่ามาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมทั้ง ให้คำแนะนำ ตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งผู้อำนวยการและคณะครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่เอื้อต่อการให้ข้อมูลในการค้นคว้า และตอบแบบสอบถาม ที่ขาดไม่ได้คือศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ อาจารย์ ดร.พิมพ์ใจ ภิบาลสุข ที่สละเวลาอันมีค่ามาเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้

และขอขอบคุณนางสาวกิตติภา หิมพานต์ และคุณน้องรัก แซ่เต๋ ที่ช่วยผู้วิจัยเข้าไปขอเก็บข้อมูลและมีส่วนช่วยในการรวบรวมข้อมูลให้ผู้ศึกษาจนครบ ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับอาจารย์ให้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่สามารถเข้าไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาได้ และขอขอบพระคุณบิดาและญาติที่อยู่เบื้องหลังในความสำเร็จที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจ ตลอดมา

นางลัทษณ์ ฤทธิคำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตในการวิจัย.....	2
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	3
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต .....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
2.3 ขอบข่ายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
2.4 บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี.....	24
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
3.1 ประชากรในการวิจัย.....	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	31
3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	32
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
3.5 เทคนิคในการแปลความหมายข้อมูล.....	33

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4 การวิเคราะห์ผลการศึกษา .....	35
4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ.....	35
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ.....	38
4.3 ผลการเปรียบเทียบตามสมมติฐาน.....	47
4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวณกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี.....	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	68
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	68
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	70
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	71
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป.....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	79
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ.....	87
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
ประวัติผู้เขียน .....	91

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	35
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมิน ตราชินุทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามด้านรวมทั้ง 8 ด้าน.....	38
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินตราชินุทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	39
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินตราชินุทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	40
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินตราชินุทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ.....	41
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินตราชินุทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน.....	42
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินตราชินุทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านการบูรณาการทางสังคม.....	43
4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินตราชินุทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล.....	44



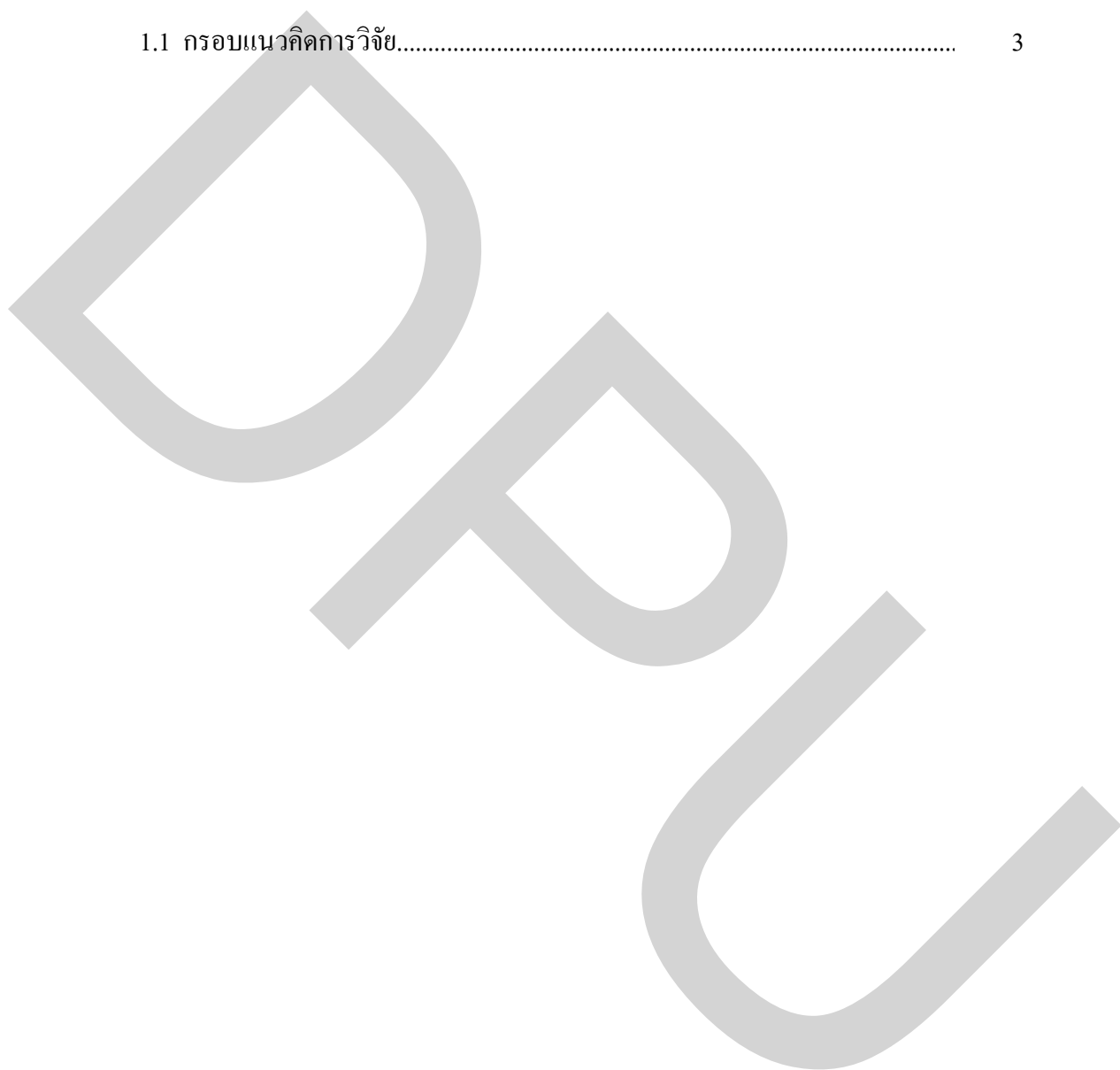
ตารางที่	หน้า
4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านความสมดุลในการ ดำรงชีวิต.....	45
4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ ครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม.....	46
4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามเพศ.....	48
4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามอายุ .....	49
4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบ วิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอน .....	54
4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามอัตราเงินเดือน .....	57
4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามรายได้พิเศษ.....	60

ตารางที่	หน้า
4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามระดับวิทยฐานะ.....	63

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life หรือ QWL) ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ในแถบประเศยุโรปและในประเทศญี่ปุ่น ในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงาน อันเป็นผลมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรม แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เป็นเรื่องที่แต่ละองค์กรใดจะต้องนิยามให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศนั้นๆ การปรับปรุงเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ 2551 :8-9)

ธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีเจตนาให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน การจัดการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) มุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยต่างๆ และคนเป็นผู้ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีคุณภาพจึงเปรียบเหมือนกุญแจดอกสำคัญ ที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (ฝ่ายบุคคลบริษัทเชลล์แห่งประเทศไทยจำกัด อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย 2548: 1)

ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในด้านต่างๆ ในขณะที่เด็กคนครูกำลังได้รับการคาดหวังในบทบาทที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน และมีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษาในสถาบันศึกษามากขึ้น การจะให้ครูมีส่วนร่วมผลักดันการศึกษาของประเทศให้ดีขึ้นนั้น ควรมุ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาครูมากขึ้น การให้ความสำคัญกับครูดังกล่าวนี้ในด้านดีเท่ากับเป็นการเพิ่มคุณภาพของครูเพื่อส่งเสริมให้ครูมีขวัญ และกำลังใจ ในการประกอบอาชีพ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษา

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน (เฉพาะสถานศึกษานี้) อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับวิทยฐานะ

## 1.3 ขอบเขตในการวิจัย

1.3.1 ด้านประชากร และพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 90 คน

1.3.2 ด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน (เฉพาะสถานศึกษานี้) อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับวิทยฐานะ

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ตามแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญ ที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการดังนี้ (อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร, 2540: 23) ดังนี้

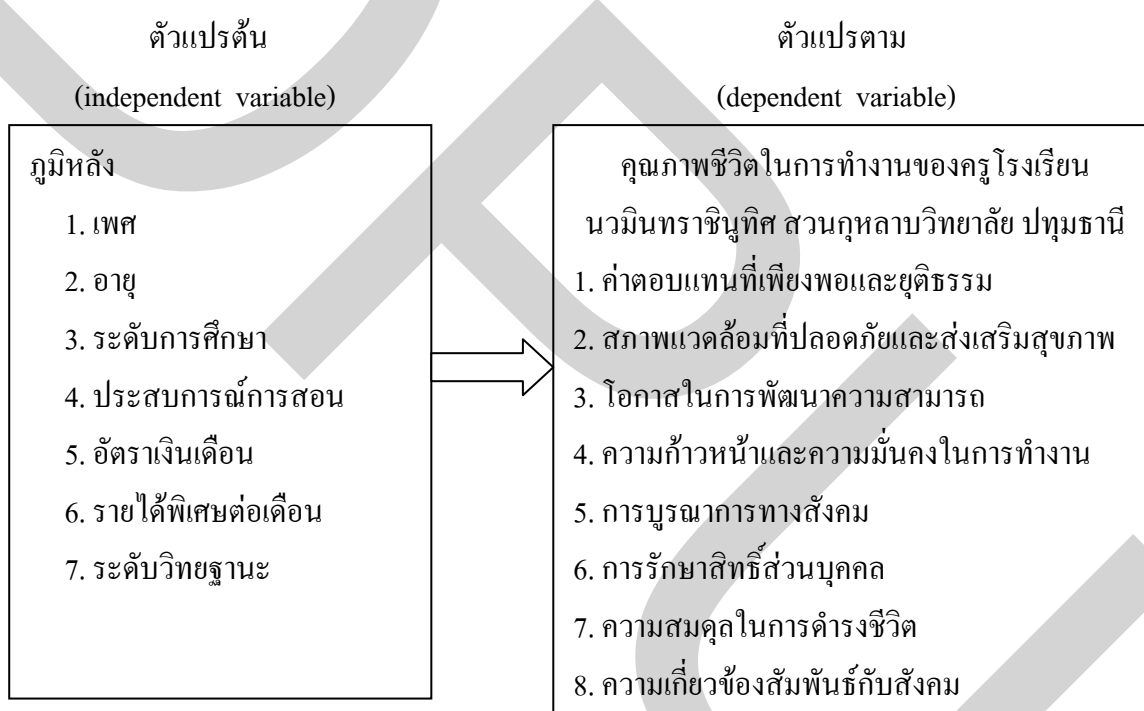
- (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
- (3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- (5) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน
- (6) การรักษาสีทึ่ส่วนบุคคล
- (7) ความสมดุลในการดำรงชีวิต
- (8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

#### 1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ที่มีภูมิหลังต่างกัน โดยแยกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับวิทยฐานะ ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

#### 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.6.1 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ได้

1.6.2 สถาบันการศึกษาอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทาง หรือประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานของตนได้

## 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**คุณภาพในการทำงาน** หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงานซึ่งวัดได้จากความรู้สึกรับรู้ของการรับรู้ของแต่ละคน ในเรื่องต่างๆ ทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง รายได้ประจำ เช่น เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับผิดชอบ เพียงพอกับรายจ่าย รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงการได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และการได้รับค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรมและการได้รับความสะดวกในการอนุมัติสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้อย่างเต็มที่

**สภาพแวดล้อมความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น สถานที่ทำงานที่มีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก เครื่องมืออุปกรณ์เครื่องใช้มีอย่างเพียงพอ และมีความเหมาะสมกับงาน ขั้นตอนในการทำงานมีความปลอดภัย และมีการบำรุงและซ่อมแซมของใช้ อาคารเป็นประจำ รวมทั้งลักษณะของสถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้เกิดสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการปฏิบัติงาน

**โอกาสในการพัฒนาความสามารถ** หมายถึง การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีโอกาสได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและได้พัฒนาทักษะความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม สามารถเสนอผลงานและแสดงความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ได้ การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความยาก มีการไปศึกษาดูงาน และมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

**ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง การมีโอกาที่จะใช้ความรู้ความสามารถทำให้เกิดการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการศึกษาต่อ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ได้ทำงานที่มีอำนาจและความรับผิดชอบของงานมากขึ้น สามารถทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน

**การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** หมายถึง การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ สามารถร่วมงานและพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ การได้รับคำแนะนำให้คำปรึกษาในเรื่องของการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากอคติ

**การรักษาสิทธิส่วนบุคคล** หมายถึง การกำหนด กฎ ระเบียบ โดยมีการคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของเจ้าหน้าที่ การได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน สามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน ได้รับเกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

**ความสมดุลในการดำรงชีวิต** หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมกับงาน สามารถมีเวลาเป็นของตัวเอง ครอบครัว และสังคมมากขึ้น ในลักษณะของงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ภารกิจของงานไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ และเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับแล้วมีความสมดุลกัน

**ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม** หมายถึง การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น สามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน โดยการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม และพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน
- 2.3 ขอบข่ายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.4 บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช (2546: 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง สถานภาพความเป็นอยู่ในทางที่ดี ทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัว และชุมชน ว่ามีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจที่มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง สังคม มีการศึกษา มีครอบครัวดี มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การมีสังคมที่ดี การทำให้ผู้อื่นเป็นสุขด้วย

พัชรภรณ์ คนกล้า (2547: 8) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ชีวิตที่สมบูรณ์ในแง่ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ตามสภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ เป็นอยู่ หรือได้รับอยู่ ด้วยการรับรู้และตัดสินใจของมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สัมพันธ์ รอดพึงครุฑ (2550: 6) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึงการมีชีวิตที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทำให้คนอื่นเป็นสุขด้วย

สุรัชย์ สิทธิปาน 2546 (อ้างถึงใน จิราภรณ์ น้อยเจริญ 2551: 9-10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต คือสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ เป็นวิถีชีวิต หรือความเป็นอยู่ในภาพรวมของประชากร ซึ่งมองผ่านมิติๆ ไว้ดังนี้

(1) สภาพความเป็นอยู่ของบุคคล

(1.1) ด้านร่างกาย สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออกกำลังกาย สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ

(1.2) ด้านอารมณ์ สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือการพักผ่อนหย่อนใจที่มีประโยชน์ และนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความสัมพันธ์อันอบอุ่นในครอบครัวและชุมชน

(1.3) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาด และเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะในน้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่มีความจำเป็นแก่การดำรงชีวิต และการคมนาคมที่สะดวก

(1.4) ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือการศึกษาการประกอบอาชีพที่มีความเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านร่างกายและด้านสังคม ความร่วมมือร่วมใจในชุมชน ความเป็นระเบียบวินัย ความเห็นอกเห็นใจ และค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนา

(1.5) ด้านความคิด สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกชีวิต และชุมชน การศึกษาวิชาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเอง ครอบครัว และชุมชน การเป็นที่ยอมรับของชุมชน การสร้างความสำเร็จด้านตนเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม

(1.6) ด้านจิตใจ สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือการมีคุณธรรมส่วนตัว และสังคม ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวทิตา ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละและการละเว้นจากอบายมุข

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึงการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามที่ตนเองปรารถนา ทั้งนี้ต้องตั้งตนอยู่ในความถูกต้องตามครรลองครองธรรม

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความคลุมเครือ คือยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้างๆ หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน (Quality of Work Life) ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) (จิราภรณ์ น้อยเจริญ 2551: 9-10)

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548: 43) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ถูกต้อง ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนั้นๆ ด้วย และที่สำคัญจะมีความพึงพอใจในการทำงานได้ก็เพราะบุคคลเหล่านั้นเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ และพอใจในผลงานนั้น ทั้งทางวัตถุและจิตใจ ที่ได้รับจากงานนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่จะต้องศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ในการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานเพื่อนำไปเสริมสร้างให้เหมาะสม บุคลากรและสภาพขององค์การ

สุขชัย วงษ์จันทร์ (2550: 11) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ดีมีคุณภาพ และนำไปสู่การดำเนินการทำงานที่มีความสุขอย่างแท้จริง

แนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างความรู้สึกรักภูมิใจในรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม และเสริมรายได้ให้กับบุคลากร มีการจัดสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้โอกาสกับทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอย่างทั่วถึง และทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จะต้องสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีการบริหารที่เป็นธรรมเสมอและเสมอภาค ให้ความอิสระกับทุกคนในการทำงาน และให้ทุกคนได้มีการรับใช้สังคมอย่างเท่าเทียมกัน (เกษศิริจันทร์ ไชยสงคราม และบุญยา วิจารณ์ 2551: 49)

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณชีวิตที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นคือการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ครบถ้วนทั้งด้านร่างกายและสังคม จะทำให้ออกเกิดสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญของเรื่องคุณภาพชีวิตอีกด้วย

### 2.3 ขอบข่ายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Dessler (1991 อ้างถึงใน เบญจวรรณ ธีญอุตร 2549: 20-21) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

- (1) คุณค่าของงานที่ทำ
- (2) สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง

- (3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
- (4) ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
- (5) มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
- (6) ได้ทราบผลการปฏิบัติ
- (7) มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
- (8) มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
- (9) มีสภาพสังคมที่ดี

สันติ บางอ้อและผจญ (อ้างถึงใน ถวิล มาสาซ้าย 2547: 20) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรว่าประกอบด้วย

- (1) การกำหนดเงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสม
- (2) การจัดกาสวัสดิการเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น
- (3) การให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กร
- (4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- (5) การเสริมคุณค่าของงานที่พนักงานทำ
- (6) การมีระบบสื่อความในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- (7) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสเสริมสร้างศักยภาพของตนเองได้เท่าเทียม

กัน

- (8) มีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ
- (9) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

Walton (อ้างถึงในปรีชา คร้ามพัคตร์ 2545: 9 - 10)

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึงค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

(2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and working conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

(3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจต่อ

(4.1) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้

(4.2) ความรู้ทักษะใหม่ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

(4.3) ควรให้ออกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

(5) การบูรณาการทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า ประสิทธิภาพความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึก ต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีภาระแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และความรู้สึก ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

(6) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะ ปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิ ส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ คำตอบแทนที่ยุติธรรม

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น (the total life space) การทำงานของบุคคล หนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นๆ บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและได้รับความดีความชอบ

(8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มี ความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของแรงงาน และอาชีพในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อ สังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วม ในการรณรงค์ด้านการเมืองอื่นๆ

จากแนวคิด 8 ประการตามแนวคิดของ Walton ผู้วิจัยจึงใช้เป็นแนวทางกำหนดการ ทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ดังนี้

(1) คำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

บุญแสง ชีระภกร (อ้างถึงใน ถวิล มาสาซ้าย 2547: 23) ได้ให้ความหมายของ คำตอบแทนในความหมายนี้หมายถึง คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and wage) ซึ่งพิจารณาได้ เป็น 2 ประเด็น คือ คำตอบแทนที่เหมาะสมและคำตอบแทนที่เพียงพอ คำตอบแทนที่เหมาะสม (Fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal pay equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่นการวิเคราะห์งาน (Job analysis ) การประเมินค่าจ้าง (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure)

## (1.1) ความสำคัญของค่าตอบแทนและการกำหนดค่าตอบแทน

Peter (อ้างถึงใน ถวิล มาสาซ้าย 2547: 18) ได้ให้ข้อเสนอแนะหลักการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพไว้ 7 ประการ คือ

(1) การจ่ายอย่างพอเพียง (Adequate) หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงพอเกณฑ์ของค่าแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสหภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบตามที่ได้กำหนดไว้

(2) ต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึงการที่จะต้องยึดหลักว่า พนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้จากการอบรมและอื่นๆ

(3) ต้องจ่ายอย่างสมดุล (Balance) หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่นๆ อย่างสมเหตุสมผล

(4) การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost effective) การจ่ายค่าตอบแทนนั้นจะต้องไม่มากเกินไปโดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้

(5) ความมั่นคง (Secure) หมายถึงการพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายค่าตอบแทนจะสามารถตอบสนองความพอใจได้

(6) การจ่ายต้องสามารถชักจูงใจได้ (Incentive prove) การจ่ายค่าตอบแทนที่จะต้องมีโอกาสสามารถเป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจปนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลจากการทำงานได้ดี

(7) เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the employee) หมายถึงพนักงานจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน และรู้สึกว่าการจ่ายเป็นระบบที่สมเหตุสมผลทั้งในแง่ของผลประโยชน์องค์กร ผลประโยชน์ของตนเองด้วย

## (1.2) การจ่ายค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลใดไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหา

Gilmer (1966 อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย 2548: 39) ได้สรุปองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการคือ

(1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้งานทำตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานย่อมเห็นว่าการมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญกับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีอะไรสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

(2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) การมีโอกาสดำตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

(3) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) เป็นความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ขนาดองค์การ ชื่อเสียง รายได้และการดำเนินงานขององค์การ องค์ประกอบนี้ผู้มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

(4) ค่าจ้าง (Wage) คนงานชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขากว่าคนงานหญิงและผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

(5) ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspect of the Job) สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

(6) การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

(7) ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) องค์ประกอบนี้ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือให้การยอมรับคน ถ้าหากทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย

(8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ – ส่งข่าวสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

(9) สภาพการทำงาน (Work Condition) ได้แก่ สภาพอุณหภูมิแสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

(10) ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefit) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

การจ่ายค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นผู้ที่จ่ายค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงหลักคุณธรรม การจ่ายค่าตอบแทนต้องไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ควรพิจารณาตามเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับที่เหมาะสมกับงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่ทั้งนี้เป็นการสร้างความพึงพอใจทั้งผู้ให้และผู้รับอีกด้วย

## (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

### (2.1) ความปลอดภัยของบุคลากร

ความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญมากต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับเรื่องของความปลอดภัยกันมากขึ้น เพราะหากเกิดอุบัติเหตุขึ้นนั้นหมายถึงการเสียทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรไป จึงพยายามสร้างความปลอดภัยในด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ (อรรถธรรม อุ่ณวิเศษ 2519: 30) ดังนี้

(1) จัดตั้งหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบโดยเฉพาะ หน่วยงานที่อยู่ในความดูแลของบุคคลผู้เชี่ยวชาญการป้องกันอุบัติเหตุ ทำการตรวจสอบเครื่องมือ ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในองค์กร ตลอดจนทำการฝึกอบรมบุคคลให้รู้วิธีป้องกันรักษาความปลอดภัย

(2) จัดตั้งคณะกรรมการ โปรแกรมความปลอดภัย โดยมีฝ่ายต่างๆเพื่อปรึกษาเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ

(3) เครื่องมือในการป้องกันอุบัติเหตุ มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรรู้จักใช้เครื่องมือและการป้องกันอุบัติเหตุ

(4) จัดโปรแกรมความปลอดภัย การจัดโปรแกรมเพื่อให้รู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอุบัติเหตุ โครงการป้องกันอุบัติเหตุ การรักษาความปลอดภัยขององค์กร ศึกษาวิเคราะห์สาเหตุและวิธีหาวิธีป้องกันและลงมือป้องกันอุบัติเหตุในองค์กร

(5) ความร่วมมือจากฝ่ายบริหารในเรื่องการให้ความสนใจและหาทางป้องกันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในการทำงาน



(6) การจัดฝึกอบรม โดยการให้บุคคลเข้าร่วมประชุมสัมมนาในเรื่องการรักษาสุขภาพและความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ

บุคคลในองค์กรล้วนมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลเอาใจบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในเรื่องของความปลอดภัยอันจะเกิดขึ้นกับบุคลากร

## (2.2) การส่งเสริมสุขภาพ

### (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

จรรยา นิพิฐพงษ์ (2550: 34) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและให้เขาได้นำความรู้ความสามารถออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุดตามกำลังความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับตนด้วย

#### (3.1) ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาบุคคล

ในความหมายของการพัฒนาบุคคล โดยทั่วไปแล้วนักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า หมายถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อันเป็นผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและองค์กร (สุรจ บัญญัติ, 2546: 12)

วิน เชื้อโพธิ์หัก (อ้างถึงใน สุรจ บัญญัติ, 2546: 12 - 13) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เมื่อองค์กรได้บรรจุหรือมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติในระยหนึ่งแล้ว ผู้บริหารต้องหาทางพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะบางประการให้บุคลากรนั้น เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานบรรลุจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเตรียมโครงการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับหน่วยงานเอาไว้ โครงการพัฒนาบุคลากรมีสิ่งที่จะต้องทำ 3 อย่าง คือ

(1) การให้ความรู้หรือแนวคิดการทำงาน งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผู้บริหารมอบหมายให้แก่บุคลากรนั้นย่อมจะต้องอาศัยความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงปฏิบัติงานของแต่ละคนอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามหาทางให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และแนวคิดในการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้นเสมอ การเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ นอกจากจะเป็นประโยชน์โดยตรงแก่บุคลากรแล้ว ยังเป็นประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้องด้วย

(2) การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะในการทำงานเป็นความจำเป็นเช่นเดียวกับการให้ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน แต่การให้ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ

(3) การเพิ่มพูนคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่หน้าที่หนึ่งนานๆ จะรู้สึกว่าคุณวุฒิของตนที่มีอยู่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากโอกาสที่จะเรียนในระยะแรกมีน้อย ไม่เหมือนขณะนี้ที่ทุกคนมีโอกาสที่จะได้เรียนให้ได้รับวุฒิสูงๆมีมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องหาทางส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่มิวุฒิต่ำและปฏิบัติงานมานานพอสมควรได้มีโอกาสเพิ่มพูนคุณวุฒิของตนตามความประสงค์ของบุคลากรและหน่วยงาน การเพิ่มพูนคุณวุฒิของบุคลากรนอกจากจะทำให้บุคลากรได้ความรู้แนวคิดใหม่ๆ และทักษะการทำงานแล้ว ยังจะทำให้ขวัญและกำลังใจในบุคลากรดีขึ้นด้วย

สุรจ บัญญัติ (2546: 13) ได้สรุปแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องเอาใจใส่ และต้องใช้วิธีการที่หลากหลายให้เหมาะกับแต่ละบุคคลตามความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม ตามสภาวะการณ์ และเวลาที่เหมาะสม อันจะส่งผลต่อการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้น องค์กรใดก็ตามหากสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้นก็ย่อมเชื่อได้ว่า งานส่วนรวมจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2551: 26-27) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูง ยอมรับว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็น ดังตัวอย่างของโรงพยาบาลเอกชนหนึ่งที่มีผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี โดยได้สร้างห้องประชุม โดยเฉพาะโดยสร้างไว้บริเวณบ้านของผู้บริหารและมีการฝึกอบรมพนักงานเป็นประจำ โรงพยาบาลดังกล่าวจึงได้รับความนิยมนอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากและโรงพยาบาลนี้ก็มีความก้าวหน้าอย่างมาก ความจริงแล้วไม่ใช่เรื่องลึกลับซับซ้อนแต่อย่างใดในการมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแต่ก็แปลกที่ผู้บริหารจำนวนมากมองข้าม ไม่ค่อยให้ความสำคัญ มีโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อแสดงว่าได้ทำแล้วเท่านั้น แท้จริงแล้วการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนี้

(1) ช่วยให้ผู้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถูกต้องมากขึ้น ผิดพลาดน้อยลง

(2) ทำให้บุคลากรเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้บริหารและหน่วยงาน เกิดความรักหน่วยงาน นำไปสู่การทำงานเพื่อหน่วยงานต่อไป

(3) ช่วยให้อุบลากรมีโอกาสพบปะกันได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ยิ่งเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ด้วยแล้วโอกาสพบปะกันของบุคลากรย่อมมีน้อย ความคุ้นเคยสนิทสนมก็น้อยตามไปด้วย การได้พบปะกันเป็นประจำจะเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันมากขึ้น แน่นอเนกยอมไม่มีผู้บริหารคนใดต้องการให้บุคลากรขาดความสามัคคี

(4) ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ข้อนี้เป็นความสำคัญเชิงจิตวิทยา ฝ่ายบริหารเห็นว่าตนมีคุณค่าหน่วยงานจึงพัฒนา ความรู้สึกนี้จะเป็นแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

(5) ช่วยให้อุบลากรได้รู้จักมองตนเอง รู้จักครองตนให้มีวิธีที่เหมาะสมและมีความสุข

(6) ลดปัญหาข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ทั้งข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรด้วยกันและข้อขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร เพราะการพัฒนาบุคลากรเน้นทั้งความรู้ ความสามารถ เจตคติและบุคลิกภาพ เมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องงาน รู้จักใช้เหตุผลปฏิบัติตนเหมาะสม ทุกคนต่างทำหน้าที่อย่างมุ่งมั่น นำไปสู่ความเจริญของหน่วยงาน

(7) สร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงาน ประชาชนหรือผู้มารับบริการย่อมมีศรัทธาหน่วยงานที่มีความมั่นคงมีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนประกอบสำคัญของการมีคุณภาพดังกล่าว บุคลากรย่อมภูมิใจในหน่วยงานของตนและทำงานอย่างเต็มที่เพื่อรักษาชื่อเสียงไว้

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพคน คุณภาพงาน และชื่อเสียงขององค์กรนั้น

(4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

สุพรรณ จิตรคามิน (2549: 17) มนุษย์ทุกคนต้องการ โอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้น อาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการเนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล อย่างเช่นระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายวิธีการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากร

บุญแสวง ชีวะภากร (อ้างถึงใน จรรยา นิพิฐพงษ์ 2550: 26) ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้มีความหมายของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่นระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

#### (5) การบูรณาการด้านสังคม

ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

#### (6) ธรรมเนียมในองค์กร

##### (6.1) วัฒนธรรมขององค์กร

ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมาอย่างมากมาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด มีการแบ่งประเภทตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้หลายรูปแบบ เช่น รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) วัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยมเป็นการแบ่งค่านิยมขององค์กรที่อยู่บนวัฒนธรรมองค์กร โดยทั่วไปเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2541)

(1.1) วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมี หรือผู้ก่อตั้งองค์กรและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าทีคือการสร้างคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัยเพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

(1.2) วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าที่จะได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์กร เป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

(1.3) วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน ความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์กรอย่างตาดอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิธีศาสนาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายใน มุ่งพวกเราและมุ่งพวกเขา จะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

(1.4) วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร ในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

(2) รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสียหายขององค์กรและความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ (สมยศ นาวิการ, 2543) คือ

(2.1) วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic Culture) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรนี้จะถูกการควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกัน การอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมและความจงรักภักดีต่อระบบ มักขาดการเสี่ยงภัย เป้าหมายวัฒนธรรมแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพ มุ่งปรับปรุงคุณภาพและการลดต้นทุน งานส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยโครงสร้าง และการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติงานจะสำคัญมาก วัฒนธรรมแบบนี้จะเหมาะกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์กรที่พอใจกับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นอิสระอาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรมรูปแบบนี้ นอกจากนี้อาจแสดงให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจต่ำภายในองค์กรด้วย

(2.2) วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic Culture) วัฒนธรรมแบบนี้เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสในระดับสูงให้กับความหลากหลาย กฎและข้อบังคับจะมีน้อย มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอย่างเปิดเผย มีลักษณะอดทนกับความหลากหลาย มีความไว้วางใจกัน และเคารพต่อความเป็นเอกบุคลล มีความคล่องตัวและความเปลี่ยนแปลง ข้อเสียของวัฒนธรรมแบบนี้ คือ การสูญเสียการควบคุมพนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงภัย

(3) รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆ ของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

(3.1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหล่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ชัดเจนทั่วองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานใดๆ

(3.2) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

(3.3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้อย่างชัดเจน

(3.4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือรับการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ

ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาในข้างต้นเป็นวัฒนธรรมที่แบ่งตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกัน ไปพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมที่แบ่งตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันออกไป

## (6.2) นโยบายขององค์กร

Filley และ House (อ้างถึงใน ปรีชา คร้ามพัคตร์ 2550: 23) ได้ระบุให้เห็นถึงคุณลักษณะที่สำคัญของนโยบายไว้ 4 ประการ คือ

(1) นโยบาย คือแนวทางสำคัญการปฏิบัติงานหรือการกระทำ ซึ่งช่วยกำกับและนำกิจกรรมขององค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้

(2) นโยบายจะเป็นเครื่องช่วยจำกัดพฤติกรรม โดยมีการบรรยายความเกี่ยวกับวิธีการทำงาน (methods) ที่จะช่วยให้บรรลุตามเป้าหมาย และด้วยเหตุผลนี้เองนโยบายจึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมพฤติกรรมพร้อมกันไปด้วย

(3) นโยบายจะเป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจ ทั้งนี้โดยวิธีการวางกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่แยกแยะให้ทราบถึงทางเลือก หรือแนวทางปฏิบัติพร้อมกันไปด้วย

(4) นโยบายช่วยให้เกิดความมั่นใจ และช่วยประกันให้พฤติกรรมต่างๆ เป็นไปโดยมีความแน่นอน สม่่าเสมอและเป็นรูปแบบเดียวกัน และเป็นพฤติกรรมที่ดีมีความถูกต้องเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร

Walton (อ้างถึงใน ปรีชา คร้ามพัคตร์ 2550: 23) ให้แนวคิดในเรื่องธรรมเนียมในองค์กรว่า เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เกิดคุณภาพการทำงานได้ อันได้แก่

(1) ความเป็นส่วนตัว (Privacy) ชีวิตนอกเวลาการทำงาน หรือชีวิตส่วนตัวในครอบครัวของพนักงานจะไม่ถูกก้าวท้าวเป็นอันขาด

(2) เสรีภาพในการพูด (free speech) พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้น

(3) ความเสมอภาค (equity) พนักงานมีสิทธิเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ทุกเรื่องในองค์กร

(4) กระบวนการที่ถูกต้อง (due process) ต้องปกครองกันด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งทางความคิดอื่นๆ

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยต้องจัดสรร

## (8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ

## แรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของเมอร์เรย์ (Murray) เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่าความต้องการเป็นสิ่งที่คุณคนได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของคุณคน และบางครั้งอาจเกิดความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากกระตุ้นภายในของคุณคน และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ ดังนี้ (พรรณทิวา รุจิพร อ้างถึงใน สันติ พุ่มเล็ก 2550: 10)

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Needs for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายหรือฆ่ากันเอง เช่นการพูดจาวาร้ายกับบุคคลที่มีปัญหาอื่น เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรค ด้วยการสร้างความพยายาม เช่น เมื่อถูกดูถูกดูหมิ่น จะก่อให้เกิดความเพียรพยายามเอาชนะคำสบประมาท จนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Needs for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่นการเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมาย เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Needs for Defendent) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิตืดอน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นจากการกระทำต่างๆ เช่นให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ ที่ไม่มีวิญญูณครู จี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง”

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง



6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดง ความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมส์กีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมี ความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินดีกับบุคคลอื่น ต้องการ เหมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการ ประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็น ความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้ บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็น ความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความ สนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่น ฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่ จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตน มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่น (Need for Deference) เป็นความ ต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอายล้มเหลว ฟ่ายแพ้

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

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

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีตงดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของคนที่มิอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะได้เด่น น่าสมั้ย ไม่เหมือนใคร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ในยุคแรกๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ ลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้นส่วนลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีก 3 ระดับ รวมใหม่เป็น 7 ลำดับขั้น ของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับขั้นดังนี้ (ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ 2550: 48-49)

(1) ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการที่มีพลังผลักดันสูงต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

(2) ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยในตนเอง รวมทั้งรู้สึกก้าวหน้าและอบอุ่นทางด้านจิตใจ

(3) ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness) เป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนหรือผู้แวดล้อม

(4) ลำดับที่ 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ความต้องการเด่นในสังคมความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความอิสระ เสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับ

(5) ลำดับที่ 5 ความต้องการตระหนักรู้เข้าใจสรรพสิ่ง (needs to Know and Understand) คือการอยากรู้อยากเข้าใจ อยากรู้ความสามารถ อยากรู้ทักษะประสบการณ์

(6) ลำดับที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ ความงดงาม (aesthetic needs) ได้แก่ความต้องการบรรลุความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

(7) ลำดับที่ 7 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self - actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ ซึ่งจพแตกต่างกันไปตามความคิดของตนและนับถือความฝันสูงสุดของแต่ละคน ได้แก่ความต้องการบรรลุความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

จากทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสะอาด อากาศแสงไฟ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์สำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ และยังมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคคลได้

## 2.4 บริบทของโรงเรียนข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

### 2.4.1 สภาพทั่วไปของสถานศึกษา

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 45 หมู่ที่ 9 ตำบล พิษอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียน 2,053 คน จำนวนครู 90 คน สถานศึกษามีเนื้อที่ 20 ไร่ มีอาคารเรียน 1 หลัง มีห้องเรียนทั้งหมด 48 ห้อง โรงอาหาร 1 หลัง และห้องประกอบการต่างๆ ได้แก่ ห้องธุรการ ห้องประชุม ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ ห้องพยาบาล ห้องกรงานอาชีพ ห้องศิลปะ ห้องดนตรี ห้องนาฏศิลป์ ห้องพลศึกษา ห้องจริยศึกษา ห้องพัสดุ ห้องวิชาการ-ปกครอง ห้องสหกรณ์

ลักษณะชุมชน โดยรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นสังคมกึ่งเมืองที่มีการตั้งถิ่นฐานของบ้านเรือนประชากรแบบกระจุกตัว มีประชากรประมาณ 1,500 คน บริเวณใกล้เคียงรอบโรงเรียน ได้แก่ ที่ทำการองค์การมีบริหารส่วนตำบลพืชอุดม วัดพืชอุดม ตลาดวิคตอร์เรีย ตลาดคลอง 12 นอกจากนี้ยังเป็นชุมชนที่มีบริเวณพื้นที่ติดต่อกัน 3 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร ฉะเชิงเทรา นครนายก อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกรรมที่สามารถทำนาได้ปีละ 3 ครั้ง เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองระบายน้ำในโครงการพระราชดำริ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ การทำขวัญข้าว และประเพณีลงแขก รำข้าวสาร ในเทศกาลวันเข้าพรรษา การตัดบาตรพระร้อยในเทศกาลออกพรรษา พิธีจุดลูกหนูในงานฉาบปัดกิจศพ และประเพณีเปิงสงกรานต์เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีหัตถกรรมที่มีชื่อเสียง ได้แก่ การทำเครื่องเงินและผลิตภัณฑ์จากผักตบชวา รวมทั้งสินค้า OTOP ส่วนโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมไม่ค่อยจะสะดวกในการเดินทาง บุคลากร และนักเรียนส่วนใหญ่เดินทางไป-กลับ โดยรถโรงเรียน หรือรถจ้างประจำทาง ด้านการใช้บริการเกี่ยวกับการเงินการธนาคาร สามารถใช้บริการในบริเวณที่ใกล้ที่สุด คือธนาคารออมสินสาขาลำลูกกา ตลาดคลอง ๑๒ มีตู้ ATM ให้บริการที่ตลาดคลอง 12 หลายธนาคาร ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาถึงปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.21 ประกอบอาชีพรับจ้าง คิด เป็นร้อยละ 36.02 นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 90.02 จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 3 คน ฐานะทางเศรษฐกิจหรือรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวต่อปี 190,000 บาท สถานศึกษาตั้งอยู่ในชุมชนใกล้วัด สถานศึกษาพิพิธภัณฑ์ ชุมชนมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียนในทุกๆ ด้าน มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้จากวิทยากรมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น ลำตัดคณะหวังเต๊ะ แม่ศรีนวล ข้าอาจนวดฝ่าเท้า การสอนจากพระสงฆ์ วัดพืชอุดม ภูมิปัญญาทางศาสนาเกี่ยวกับ นรก-สวรรค์ โรงทำเครื่องประดับเงินและทองเหลือง สำนักงานจัดหางานจังหวัด ปทุมธานี ผลิตภัณฑ์ OTOP หมูทุบแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่นองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ (อพวช. คลอง 5) สวนสมุนไพร โรงพยาบาลลำลูกกา พิพิธภัณฑ์บัวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรี พิพิธภัณฑ์การ เกษตรเฉลิมพระเกียรติ สนามกีฬาเฉลิมพระเกียรติคลองหก พระบรมราชานุสาวรีย์สมเด็จพระปิยมหาราช

#### 2.4.2 เกียรติยศ ชื่อเสียง และผลงาน/ โครงการดีเด่นของสถานศึกษา

- (1) ได้ทุนตามโครงการ 1 ทุน 1 อำเภอ ปี 2548 และปี 2549
- (2) สถานศึกษาเป็นที่สอบความรู้นักเรียนมัธยมศึกษาชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอกของโรงเรียน ตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน
- (3) ได้รับถ้วยรางวัลพระองค์โสมสวลีพระวรราชาทินัดดามาศ รางวัลชนะเลิศจากการแข่งขันฟุตบอลเยาวชน 12 ปี มชบ.คัพ ครั้งที่ 4 ปี 2548

- (4) ได้รับรางวัลถ้วยพระบรมโอรสาธิราชสยามกุฎราชกุมาร ชนะเลิศการแข่งขันฟุตบอล
- (5) ได้รับรางวัลเหรียญทองการแข่งขันสิ่งประดิษฐ์ เรือเก็บคราบน้ำมันระดับนานาชาติ Best
- (6) รางวัลดีเด่นโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ปี 2549
- (7) ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง ปี 2550 และปี 2551
- (8) ได้รับรางวัลเหรียญทองสถานศึกษาน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ปี 2551
- (9) ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมการบริการโลหิตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2550 และปี 2552 จากสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามกุฎราชกุมาร
- (10) ได้รับเกียรติการจัดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเกินร้อยละ 3 ในปี 2551
- (11) ได้รับเกียรติบัตร โรงเรียนที่มุ่งเน้นพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย
- (12) โรงเรียนได้รับรางวัลเหรียญเงิน เหรียญทองแดง จากการแข่งขันนานาชาติปี 2552 ตามโครงการพัฒนาการเรียนสู่สากล ของ สพท.ปทุมธานี เขต 2

#### 2.4.3 นโยบายของโรงเรียน

- (1) พัฒนาองค์กร โครงสร้างและงานบริการอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับการ ปฏิรูปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545
- (2) บริหารการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (3) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของสังคม
- (4) ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตามศักยภาพ
  - (4.1) พัฒนากระบวนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ท้องถิ่น และยกระดับคุณภาพผู้เรียน
  - (4.2) ใ้บุคลากรตระหนักในความเป็นไทยและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย

#### 2.4.4 วิสัยทัศน์

โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม รักวัฒนธรรมไทย สร้างจิตสวดใส  
กายแข็งแรงแห่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ สืบสานงานพระราชดำริ

#### 2.4.5 พันธกิจ

- (1) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม รักความเป็นไทย

- (2) พัฒนาครูและบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพ
- (3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ
- (4) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมตามแนวพระราชดำริ

#### 2.4.6 เป้าประสงค์

- (1) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ห่างไกลสิ่งเสพติด รักรักษาความเป็นไทย
- (2) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- (3) โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี
- (4) ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริ

#### 2.4.7 กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาการศึกษา

- (1) กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
  - (1.1) พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้การเรียนการสอนแบบบูรณาการและการประยุกต์ใช้
  - (1.2) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
  - (1.3) ส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต
  - (1.4) ส่งเสริมความเป็นไทย
- (2) กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - (2.1) สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
  - (2.2) ส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการ
  - (2.3) ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
- (3) พัฒนาระบบบริหารการจัดการ
  - (3.1) พัฒนาแหล่งเรียนรู้
  - (3.2) พัฒนาระบบเทคโนโลยี
  - (3.3) พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
  - (3.4) ระดมทรัพยากรทางการศึกษา
  - (3.5) ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี
- (4) ส่งเสริมการจัดการบริหารจัดการที่ดี สนับสนุนการจัดกิจกรรมตามแนวพระราชดำริ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือการได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในหน้าที่ พบว่าผู้ที่มิประสบการณ์งานในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าครูที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มคู่โรงเรียน ขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน จากการทดสอบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์งาน ในหน้าที่ อัตราเงินเดือน และขนาดโรงเรียนที่สังกัด ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

สุพัฒน์ จิรัสคามิน (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

(1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

(2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

(3) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิศณุ มหาบุญยานนท์ (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในองค์กร การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ที่อยู่ในระดับปานกลาง และมีปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน อันได้แก่ ศักดิ์ศรีของอาชีพ ครอบครัวยุติธรรม การปกครอง บังคับบัญชา และสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นครูที่มีเพศต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และครูมีปัจจัยเกี่ยวกับงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ซึ่งเป็นสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นครูที่มีสภาพการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน และปัจจัยที่เกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรรยา นิพิฐพงษ์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

- (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- (3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ภาพรวมของงานวิจัยในประเทศแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของการทำงานมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าในแต่ละหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ในระดับมากและมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

#### 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คอนนีย์, กิบสัน และไอซ์วานวิช (1987) (อ้างถึงใน นิตยา เมฆศรีพงษ์ 2549: 49) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทเจนาเลอร์มอเตอร์โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทเจนาเลอร์มอเตอร์ เพื่อเรียนรู้ทัศนคติและความสามารถของพนักงาน โดยสำรวจเพื่อแสดงศักยภาพในการพัฒนาขององค์กร ซึ่งมี



โรเซซ โสลท์ซ (1989) (อ้างถึงใน จรรยา นิพิฐพงษ์ 2550: 44) ได้ทำการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับงานอาชีพครู และนำไปสู่การปรับปรุงความสามารถการบริหาร โรงเรียน เช่นการเปิดโอกาส การไว้วางใจกัน การติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจในงานและมีการปรับปรุงการทำงานได้ดีขึ้น อีกทั้งยังแยกแยะความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีคุณภาพในฐานะเป็นการเพิ่มหรือมุ่งเน้นให้มีคุณภาพมากขึ้น ให้แตกต่างจากการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ไม่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ภาพรวมของงานวิจัยต่างประเทศแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเสมอภาคในทุกๆด้านจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในหน่วยงานได้

## บทที่ 3

### ระเบียบและวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับวิทยฐานะ โดยจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 90 คน (เอกสารการประเมินคุณภาพการศึกษา 2553)

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยได้กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของผู้ตอบมากที่สุด

3.2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 8 ประการ ได้แก่

- (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
- (3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- (5) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน
- (6) การรักษาสีที่ส่วนบุคคล
- (7) ความสมดุลในการดำรงชีวิต
- (8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert's Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- |   |       |         |                    |
|---|-------|---------|--------------------|
| 5 | คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 | คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| 3 | คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 | คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| 1 | คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

3.2.3 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีลักษณะคำถามปลายเปิด (Open – ended question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

### 3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ ศึกษาขอบเขตเนื้อหา ตามแนวคิดของ Richard E.Walon ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญ ที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life

3.3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้สอดคล้องกับเนื้อหา

3.3.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และการใช้คำ

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ และแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสาขาการจัดการศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เพื่อขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมหนังสือแนะนำตัวไปแจกให้กับครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 90 ชุด ในช่วงเดือนมกราคม 2554 และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 70 ชุด คิดเป็น 78 %

### 3.5 เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของคะแนน ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน (เฉพาะสถานศึกษา) อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับวิทยฐานะ จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีใน 8 ประการ และโดยภาพรวม จะใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

4. ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยนี้ กำหนดให้ที่ระดับ 0.05

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด 70 ชุด จากนั้นได้นำมาวิเคราะห์ผลการศึกษาแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน (เฉพาะสถานศึกษา) อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และวิทยฐานะ

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

4.3 ผลการเปรียบเทียบตามสมมุติฐาน

4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย

#### 4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ

จากตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 70 คน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน (เฉพาะสถานศึกษา) อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับของวิทยฐานะ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

n = 70

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	48.6
หญิง	36	51.4
รวม	70	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 70

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	15	21.4
31-35 ปี	21	30.0
36-40 ปี	19	27.1
41 ปีขึ้นไป	15	21.4
รวม	70	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	42	60.0
ปริญญาโท	28	40.0
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	70	100
ประสบการณ์สอน		
0-5 ปี	26	37.10
6-10 ปี	15	21.4
11-15 ปี	12	17.1
16-20 ปี	10	14.3
21 ปีขึ้นไป	7	10.0
รวม	70	100
อัตราเงินเดือน		
5,000-10,000 บาท	22	31.4
10,001-15,000 บาท	16	22.9
15,001-20,000 บาท	14	20.0
มากกว่า 20,000 บาท	18	25.7
รวม	70	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 70

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้พิเศษต่อเดือน		
ไม่มี	54	77.1
น้อยกว่า 1,000 บาท	5	7.1
1,000 – 5,000 บาท	10	14.3
5,000 – 10,000 บาท	1	1.4
มากกว่า 10,000 บาท	-	-
รวม	70	100
ระดับวิทยฐานะ		
ครูปฏิบัติการ	28	40.0
ครูชำนาญการ	40	57.1
ครูชำนาญการพิเศษ	2	2.9
ครูเชี่ยวชาญ	-	-
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
รวม	70	100

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-35 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์สอน อยู่ระหว่าง 0-5 ปี อัตราเงินเดือนอยู่ที่ 5,000 – 10,000 บาท รายได้พิเศษส่วนใหญ่แล้วจะไม่มีรายได้พิเศษ มีระดับ วิทยฐานะเป็นครูชำนาญการ



#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ จำนวน 70 คน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในปัจจัย 8 ด้าน ได้ผลวิจัย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามรายด้าน รวมทั้ง 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.91	0.55	มาก	3
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.03	0.53	มาก	1
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.89	0.61	มาก	4
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.81	0.57	มาก	5
5. การบูรณาการทางสังคม	3.92	0.52	มาก	2
6. การรักษาสีทึ่ส่วนบุคคล	3.80	0.58	มาก	6
7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต	3.51	0.53	มาก	8
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.75	0.43	มาก	7
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามด้านรวมทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\mu = 3.84$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่ามากที่สุด ( $\mu = 4.03$ ) รองลงมา คือ ด้านการ บูรณาการทางสังคม ( $\mu = 3.92$ ) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต ( $\mu = 3.51$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\mu$	$\sigma$	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ลำดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.04	0.80	มาก	1
2. รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน	3.80	0.86	มาก	6
3. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างเต็มที่	3.90	0.68	มาก	3
4. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่าง เหมาะสม	3.87	0.70	มาก	5
5. ท่านพอใจสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ	3.90	0.72	มาก	3
6. ท่านได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความ เป็นธรรม	4.00	0.74	มาก	2
รวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.92	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ  
และยุติธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครู โรงเรียน  
นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องท่านได้รับ  
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบสูงสุด ( $\mu = 4.04$ ) รองลงมา คือ  
ท่านได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ( $\mu = 4.00$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ  
รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ( $\mu = 3.80$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม  
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\mu$	$\sigma$	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับ
1. สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	4.04	0.80	มาก	4
2. สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในเขตที่ปลอดภัยจากแหล่งอบายมุข	4.10	0.78	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับใช้ในงาน สอนครบครัน	3.71	0.74	มาก	6
4. สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี	4.27	0.74	มาก	1
5. ลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี	4.11	0.77	มาก	2
6. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในหน่วยงาน	3.98	0.78	มาก	5
<b>รวมด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>	<b>4.03</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องสถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีสูงที่สุด ( $\mu = 4.27$ ) รองลงมา คือ ลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี ( $\mu = 4.11$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับใช้ในงานสอนครบครัน ( $\mu = 2.47$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม  
ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	$\mu$	$\sigma$	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการ พัฒนาความรู้ ความสามารถของท่านอยู่ เสมอ	4.11	0.77	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ป้อนกลับถึงผล การปฏิบัติงานของท่าน	3.97	0.74	มาก	2
3. ท่านได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตร ต่างๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.97	0.77	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้แสดงความคิดเห็น	3.90	0.82	มาก	4
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.87	0.81	มาก	5
6. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3.75	0.76	มาก	6
7. ท่านได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน นอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่	3.68	0.75	มาก	7
<b>รวมด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>	<b>3.89</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้าน โอกาสในการพัฒนา  
ความสามารถ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียน  
นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องผู้บังคับบัญชา  
ของท่านสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่านอยู่เสมอสูงที่สุด ( $\mu = 4.11$ )  
รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ป้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน และท่านได้รับการ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม  
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่หน้าที่การงานของท่านมีความ มั่นคง	3.98	0.73	มาก	2
2. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น / ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.74	0.79	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านช่วยผลักดันให้ท่านได้ เลื่อนขั้น / ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.64	0.76	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมี โอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.99	0.71	มาก	1
5. ท่านมีโอกาสได้ทำหน้าที่ที่มีอำนาจในการ ตัดสินใจและความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น	3.67	0.73	มาก	5
<b>รวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน</b>	<b>3.80</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าและ  
ความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.80$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการ  
ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่อง  
ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าใน  
อาชีพสูงที่สุด ( $\mu = 3.99$ ) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่หน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคง ( $\mu = 3.98$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม  
ด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	$\mu$	$\sigma$	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ลำดับ
1. บรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานท่านมีความเป็นกันเอง	3.90	0.76	มาก	3
2. ท่านได้รับการยอมรับและจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.77	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็นจากท่านในการทำงานกลุ่ม	3.87	0.70	มาก	5
4. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.92	0.71	มาก	2
5. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านเมื่อท่านประสบปัญหาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	4.04	0.69	มาก	1
<b>รวมด้านการบูรณาการทางสังคม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านการบูรณาการทางสังคม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านเมื่อท่านประสบปัญหาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวสูงที่สุด ( $\mu = 4.04$ ) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ( $\mu = 3.92$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็นจากท่านในการทำงานกลุ่ม ( $\mu = 3.87$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม  
ด้านการรักษาสิทธิ์ส่วนบุคคล

ด้านการรักษาสิทธิ์ส่วนบุคคล	$\mu$	$\sigma$	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านกำหนดกฎระเบียบที่ดี มี ประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการปฏิบัติ	3.88	0.75	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคและ ความยุติธรรมในการทำงาน	3.91	0.71	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.75	0.73	มาก	4
4. เมื่อเกิดปัญหาในงานผู้บังคับบัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผล พร้อมทั้งยื่นมือเข้า มาช่วยเหลือ	3.78	0.69	มาก	3
5. เมื่อเกิดปัญหาในงานผู้บังคับบัญชาของท่านได้ ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือ	3.72	0.65	มาก	6
6. ผู้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงาน ต่างเคารพในสิทธิ หน้าที่ซึ่งกันและกัน	3.73	0.72	มาก	5
<b>รวมด้านการรักษาสิทธิ์ส่วนบุคคล</b>	<b>3.80</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านการรักษาสิทธิ์ส่วน  
บุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.80$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมิน  
ทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่าน  
ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการทำงานที่สุด ( $\mu = 3.91$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานของ  
ท่านกำหนดกฎระเบียบที่ดี มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการปฏิบัติ ( $\mu = 3.88$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนน  
เฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในงานผู้บังคับบัญชาของท่านได้ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือ ( $\mu = 3.72$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม  
ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต

ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต	$\mu$	$\sigma$	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ลำดับ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมทั้ง เรื่องปริมาณงานและเรื่องเวลา	3.60	0.68	มาก	4
2. ท่านไม่รู้สึกรีบเร่งเกี่ยวกับงาน	3.82	0.88	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่าน ปฏิบัตินอกเหนือเวลาราชการ	3.62	0.72	มาก	3
4. ท่านพึงพอใจในการจัดสรรเวลาทำงาน	3.80	0.75	มาก	2
5. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ส่งผลให้เกิดปัญหา ครอบครัว	2.62	1.26	ปานกลาง	5
<b>รวมด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต</b>	<b>3.49</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านความสมดุลในการ  
ดำรงชีวิตในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียน  
นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ฝักระดับมาก 4  
รายการ และปานกลาง 1 รายการ ท่านไม่รู้สึกรีบเร่งเกี่ยวกับงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu = 3.82$ )  
รองลงมา คือ ท่านพึงพอใจในการจัดสรรเวลาทำงาน ( $\mu = 3.80$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ  
ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ส่งผลให้เกิดปัญหาครอบครัว ( $\mu = 2.62$ )



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม  
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	$\mu$	$\sigma$	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงาน ภายนอก	3.60	0.66	มาก	3
2. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณ โดยรอบสถานศึกษา	3.51	0.64	มาก	5
3. ท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานของท่านที่เกี่ยวกับสังคม	3.55	0.65	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านมีส่วนสำคัญในการผลิต บุคลากรที่ดีและมีคุณภาพออกสู่สังคม	4.02	0.48	มาก	2
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการ ยอมรับจากสังคมหรือชุมชน	4.07	0.62	มาก	1
<b>รวมด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์  
กับสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.75$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้าราชการครูโรงเรียน  
นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องบุคลากรใน  
หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากสังคมหรือชุมชนสูงที่สุด ( $\mu = 4.07$ ) รองลงมา คือ  
หน่วยงานของท่านมีส่วนสำคัญในการผลิตบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพออกสู่สังคม ( $\mu = 4.02$ )  
ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบ  
สถานศึกษา ( $\mu = 3.51$ )

### 4.3 ผลการเปรียบเทียบตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ปรากฏดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามเพศ

(n=70)

เพศ/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	t	P-Value
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
ชาย	34	4.05	0.54	2.11	0.63
หญิง	36	3.78	0.52		
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
ชาย	34	4.09	0.51	0.92	0.61
หญิง	36	3.98	0.53		
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
ชาย	34	3.92	0.53	0.37	0.46
หญิง	36	3.86	0.68		
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>					
ชาย	34	3.70	0.55	1.42	0.90
หญิง	36	3.90	0.58		
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน</b>					
ชาย	34	3.84	0.52	1.24	0.70
หญิง	36	4.00	0.53		

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n=70)

เพศ/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	t	P-Value
<b>ด้านการรักษาสีผิวส่วนบุคคล</b>					
ชาย	34	3.84	0.52	0.53	0.18
หญิง	36	3.76	0.63		
<b>ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต</b>					
ชาย	34	3.53	0.50	0.58	0.43
หญิง	36	3.46	0.56		
<b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					
ชาย	34	3.82	0.41	1.50	0.87
หญิง	36	3.67	0.42		
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม</b>					
ชาย	34	3.87	0.36	0.62	0.79
หญิง	36	3.81	0.42		

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 2 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบที่ 1 ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม อายุ

(n=70)

อายุ/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
ต่ำกว่า 30 ปี	15	3.63	0.69	5.45	0.02
31-35 ปี	21	3.81	0.38		
36-40 ปี	19	3.92	0.43		
41 ปีขึ้นไป	15	4.34	0.50		
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
ต่ำกว่า 30 ปี	15	3.76	0.64	2.59	0.60
31-35 ปี	21	3.97	0.47		
36-40 ปี	19	4.19	0.45		
41 ปีขึ้นไป	15	4.20	0.48		
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
ต่ำกว่า 30 ปี	15	3.81	0.77	0.42	0.73
31-35 ปี	21	3.82	0.59		
36-40 ปี	19	3.93	0.53		
41 ปีขึ้นไป	15	4.02	0.59		
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>					
ต่ำกว่า 30 ปี	15	3.80	0.60	0.24	0.86
31-35 ปี	21	3.86	0.40		
36-40 ปี	19	3.71	0.56		
41 ปีขึ้นไป	15	3.84	0.77		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

(n=70)

อายุ/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน</b>					
ต่ำกว่า 30 ปี	15	3.81	0.52	2.17	0.10
31-35 ปี	21	3.91	0.38		
36-40 ปี	19	3.80	0.47		
41 ปีขึ้นไป	15	4.21	0.69		
<b>ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล</b>					
ต่ำกว่า 30 ปี	15	3.56	0.70	1.14	0.33
31-35 ปี	21	3.86	0.45		
36-40 ปี	19	3.83	0.56		
41 ปีขึ้นไป	15	3.92	0.61		
<b>ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต</b>					
ต่ำกว่า 30 ปี	15	3.38	0.56	0.81	0.49
31-35 ปี	21	3.53	0.45		
36-40 ปี	19	3.42	0.47		
41 ปีขึ้นไป	15	3.65	0.66		
<b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					
ต่ำกว่า 30 ปี	15	3.58	0.54	1.63	0.19
31-35 ปี	21	3.72	0.40		
36-40 ปี	19	3.77	0.27		
41 ปีขึ้นไป	15	3.92	0.45		
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม</b>					
ต่ำกว่า 30 ปี	15	3.67	0.51	2.16	0.10
31-35 ปี	21	3.81	0.31		
36-40 ปี	19	3.84	0.27		
41 ปีขึ้นไป	15	4.03	0.44		

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้านข้าราชการครูที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเพียง 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยข้าราชการที่มีอายุในช่วงต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็น สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุในช่วงอื่นๆ

สมมุติฐานที่ 3 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=70)

ระดับการศึกษา/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-				
ปริญญาตรี	42	3.81	0.54	3.71	0.58
ปริญญาโท	28	4.07	0.53		
สูงกว่าปริญญาโท	-				
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	3.96	0.56	2.08	0.15
ปริญญาตรี	28	4.14	0.44		
ปริญญาโท	-				
สูงกว่าปริญญาโท					

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(n=70)

ระดับการศึกษา/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-				
ปริญญาตรี	42	3.85	0.64	0.49	0.48
ปริญญาโท	28	3.95	0.57		
สูงกว่าปริญญาโท	-				
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-				
ปริญญาตรี	42	3.84	0.51	0.43	0.51
ปริญญาโท	28	3.75	0.65		
สูงกว่าปริญญาโท	-				
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-				
ปริญญาตรี	42	3.95	0.53	0.26	0.61
ปริญญาโท	28	3.88	0.52		
สูงกว่าปริญญาโท	-				
<b>ด้านการรักษาสีชีวิตส่วนบุคคล</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-				
ปริญญาตรี	42	3.73	0.60	1.39	0.24
ปริญญาโท	28	3.90	0.53		
สูงกว่าปริญญาโท	-				
<b>ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-				
ปริญญาตรี	42	3.50	0.60	0.21	0.88
ปริญญาโท	28	3.48	0.41		
สูงกว่าปริญญาโท	-				

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(n=70)

ระดับการศึกษา/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-				
ปริญญาตรี	42	3.74	0.49	0.08	0.92
ปริญญาโท	28	3.75	0.30		
สูงกว่าปริญญาโท	-				
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-				
ปริญญาตรี	42	3.80	0.43	0.69	0.40
ปริญญาโท	28	3.88	0.32		
สูงกว่าปริญญาโท	-				

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สมมุติฐานที่ 4 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การสอน (เฉพาะสถานศึกษา) ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 ปรากฏดัง

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม ประสบการณ์การสอน (เฉพาะสถานศึกษา)

(n=70)

ประสบการณ์การสอน/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
0 - 5 ปี	26	3.66	0.59	4.72	0.02
6 - 10 ปี	15	3.90	0.36		
11 - 15 ปี	12	3.94	0.37		
16 - 20 ปี	10	4.20	0.52		
21 ปีขึ้นไป	7	4.47	0.51		
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
0 - 5 ปี	26	3.83	0.58	2.25	0.74
6 - 10 ปี	15	4.00	0.50		
11 - 15 ปี	12	4.20	0.34		
16 - 20 ปี	10	4.33	0.47		
21 ปีขึ้นไป	7	4.14	0.49		
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
0 - 5 ปี	26	3.76	0.71	0.98	0.42
6 - 10 ปี	15	4.02	0.42		
11 - 15 ปี	12	3.77	0.61		
16 - 20 ปี	10	4.12	0.58		
21 ปีขึ้นไป	7	3.97	0.89		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n=70)

ประสบการณ์การสอน/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>					
0 - 5 ปี	26	3.76	0.57	0.41	0.79
6 - 10 ปี	15	3.90	0.23		
11 - 15 ปี	12	3.80	0.61		
16 - 20 ปี	10	3.90	0.77		
21 ปีขึ้นไป	7	3.60	0.79		
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน</b>					
0 - 5 ปี	26	3.84	0.50	3.45	0.13
6 - 10 ปี	15	4.01	0.25		
11 - 15 ปี	12	3.63	0.50		
16 - 20 ปี	10	4.38	0.59		
21 ปีขึ้นไป	7	3.88	0.68		
<b>ด้านการรักษาสีทึบส่วนบุคคล</b>					
0 - 5 ปี	26	3.67	0.61	3.10	0.21
6 - 10 ปี	15	4.01	0.34		
11 - 15 ปี	12	3.52	0.51		
16 - 20 ปี	10	4.21	0.61		
21 ปีขึ้นไป	7	3.71	0.56		
<b>ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต</b>					
0 - 5 ปี	26	3.41	0.55	4.64	0.02
6 - 10 ปี	15	3.68	0.36		
11 - 15 ปี	12	3.18	0.38		
16 - 20 ปี	10	3.96	0.54		
21 ปีขึ้นไป	7	3.28	0.52		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n=70)

ประสบการณ์การสอน/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					
0 - 5 ปี	26	3.63	0.48	1.53	0.20
6 - 10 ปี	15	3.73	0.36		
11 - 15 ปี	12	3.76	0.25		
16 - 20 ปี	10	4.02	0.46		
21 ปีขึ้นไป	7	3.80	0.38		
<b>ประสบการณ์การสอนในภาพรวม</b>					
0 - 5 ปี	26	3.70	0.44	2.98	0.03
6 - 10 ปี	15	3.91	0.24		
11 - 15 ปี	12	3.75	0.27		
16 - 20 ปี	10	4.15	0.42		
21 ปีขึ้นไป	7	3.89	0.38		

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอนในช่วง 0-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 0-5 ปี ขึ้นไป เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเพียง 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในช่วง 0-5 ปี มีความคิดเห็น 2 ด้านนี้สูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันสอนมากกว่า 0-5 ปี ขึ้นไป

สมมุติฐานที่ 5 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ปรากฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม อัตราเงินเดือน

(n=70)

อัตราเงินเดือน/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
5,000 – 10,000 บาท	22	3.71	0.61	4.93	0.05
10,001 – 15,000 บาท	16	3.85	0.43		
15,001 – 20,000 บาท	14	3.82	0.44		
มากกว่า 20,000 บาท	18	4.30	0.47		
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
5,000 – 10,000 บาท	22	3.83	0.64	2.04	0.12
10,001 – 15,000 บาท	16	4.02	0.38		
15,001 – 20,000 บาท	14	4.17	0.54		
มากกว่า 20,000 บาท	18	4.19	0.42		
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
5,000 – 10,000 บาท	22	3.87	0.69	0.32	0.81
10,001 – 15,000 บาท	16	3.82	0.63		
15,001 – 20,000 บาท	14	3.86	0.60		
มากกว่า 20,000 บาท	18	4.01	0.52		
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>					
5,000 – 10,000 บาท	22	3.85	0.52	0.47	0.70
10,001 – 15,000 บาท	16	3.86	0.53		
15,001 – 20,000 บาท	14	3.64	0.61		
มากกว่า 20,000 บาท	18	3.82	0.66		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(n=70)

อัตราเงินเดือน/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน</b>					
5,000 – 10,000 บาท	22	3.87	0.49	2.05	0.11
10,001 – 15,000 บาท	16	3.95	0.45		
15,001 – 20,000 บาท	14	3.70	0.51		
มากกว่า 20,000 บาท	18	4.14	0.61		
<b>ด้านการรักษาสวัสดิภาพส่วนบุคคล</b>					
5,000 – 10,000 บาท	22	3.67	0.63	1.93	0.13
10,001 – 15,000 บาท	16	4.01	0.46		
15,001 – 20,000 บาท	14	3.63	0.58		
มากกว่า 20,000 บาท	18	3.93	0.55		
<b>ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต</b>					
5,000 – 10,000 บาท	22	3.50	0.49	1.36	0.26
10,001 – 15,000 บาท	16	3.58	0.62		
15,001 – 20,000 บาท	14	3.25	0.44		
มากกว่า 20,000 บาท	18	3.60	0.52		
<b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					
5,000 – 10,000 บาท	22	3.61	0.51	1.22	0.31
10,001 – 15,000 บาท	16	3.80	0.48		
15,001 – 20,000 บาท	14	3.83	0.23		
มากกว่า 20,000 บาท	18	3.82	0.36		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(n=70)

อัตราเงินเดือน/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
อัตราเงินเดือนในภาพรวม					
5,000 – 10,000 บาท	22	3.74	0.46	1.65	0.18
10,001 – 15,000 บาท	16	3.86	0.39		
15,001 – 20,000 บาท	14	3.76	0.26		
มากกว่า 20,000 บาท	18	3.99	0.35		

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 6 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีรายได้พิเศษต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 ปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม รายได้พิเศษ

(n=70)

รายได้พิเศษ/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
ไม่มี	54	3.93	0.51	0.79	0.51
น้อยกว่า 1,000 บาท	5	3.63	0.66		
1,000 – 5,000 บาท	10	4.03	0.68		
5,001 – 10,000 บาท	1	3.50	.		
มากกว่า 10,000 บาท	-				
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
ไม่มี	54	4.07	0.54	0.68	0.58
น้อยกว่า 1,000 บาท	5	4.06	0.43		
1,000 – 5,000 บาท	10	3.85	0.51		
5,001 – 10,000 บาท	1	3.66	.		
มากกว่า 10,000 บาท	-				
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
ไม่มี	54	3.84	0.61	0.94	0.42
น้อยกว่า 1,000 บาท	5	4.28	0.54		
1,000 – 5,000 บาท	10	3.98	0.65		
5,001 – 10,000 บาท	1	3.57	.		
มากกว่า 10,000 บาท	-				

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n=70)

รายได้พิเศษ/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	N	$\mu$	$\mu$	$\sigma$	P-Value
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>					
ไม่มี	54	3.78	0.58	0.49	0.69
น้อยกว่า 1,000 บาท	5	3.76	0.29		
1,000 – 5,000 บาท	10	3.98	0.67		
5,001 – 10,000 บาท	1	3.40	.		
มากกว่า 10,000 บาท	-	.			
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน</b>					
ไม่มี	54	3.92	0.53	0.78	0.51
น้อยกว่า 1,000 บาท	5	3.64	0.32		
1,000 – 5,000 บาท	10	4.08	0.58		
5,001 – 10,000 บาท	1	3.80	.		
มากกว่า 10,000 บาท	-	.			
<b>ด้านการรักษาสีผิวส่วนบุคคล</b>					
ไม่มี	54	3.78	0.61	0.53	0.66
น้อยกว่า 1,000 บาท	5	3.70	0.58		
1,000 – 5,000 บาท	10	4.00	0.35		
5,001 – 10,000 บาท	1	3.50	.		
มากกว่า 10,000 บาท	-	.			
<b>ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต</b>					
ไม่มี	54	3.48	0.53	0.79	0.51
น้อยกว่า 1,000 บาท	5	3.56	0.54		
1,000 – 5,000 บาท	10	3.62	0.52		
5,001 – 10,000 บาท	1	2.80	.		
มากกว่า 10,000 บาท	-	.			



ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n=70)

รายได้พิเศษ/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					
ไม่มี	54	3.78	0.44	0.66	0.58
น้อยกว่า 1,000 บาท	5	3.56	0.43		
1,000 – 5,000 บาท	10	3.72	0.37		
5,001 – 10,000 บาท	1	3.40	.		
มากกว่า 10,000 บาท	-				
<b>รายได้พิเศษในภาพรวม</b>					
ไม่มี	54	3.83	0.41	0.47	0.71
น้อยกว่า 1,000 บาท	5	3.80	0.17		
1,000 – 5,000 บาท	10	3.92	0.40		
5,001 – 10,000 บาท	1	3.45	.		
มากกว่า 10,000 บาท	-				

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีรายได้พิเศษต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 7 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ที่มีระดับวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 ปรากฏดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม ระดับวิทยฐานะ

(n=70)

ระดับวิทยฐานะ/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
ครูปฏิบัติการ	28	3.73	0.58	2.81	0.67
ครูชำนาญการ	40	4.02	0.50		
ครูชำนาญการพิเศษ	2	4.25	0.59		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
ครูปฏิบัติการ	28	3.89	0.63	1.65	0.20
ครูชำนาญการ	40	4.12	0.43		
ครูชำนาญการพิเศษ	2	4.16	0.23		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
ครูปฏิบัติการ	28	3.74	0.71	1.56	0.22
ครูชำนาญการ	40	4.01	0.53		
ครูชำนาญการพิเศษ	2	3.78	0.51		
ครูเชี่ยวชาญ	-	-	-		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

(n=70)

ระดับวิทยฐานะ/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>					
ครูปฏิบัติการ	28	3.84	0.60	0.09	0.91
ครูชำนาญการ	40	3.78	0.56		
ครูชำนาญการพิเศษ	2	3.80	0.57		
ครูเชี่ยวชาญ	-				
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-				
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน</b>					
ครูปฏิบัติการ	28	3.93	0.50	0.06	0.94
ครูชำนาญการ	40	3.92	0.57		
ครูชำนาญการพิเศษ	2	3.80	0.56		
ครูเชี่ยวชาญ	-				
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-				
<b>ด้านการรักษาสีทึ่ส่วนบุคคล</b>					
ครูปฏิบัติการ	28	3.75	0.65	0.49	0.61
ครูชำนาญการ	40	3.82	0.54		
ครูชำนาญการพิเศษ	2	4.17	0.24		
ครูเชี่ยวชาญ	-				
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-				
<b>ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต</b>					
ครูปฏิบัติการ	28	3.48	0.63	0.64	0.52
ครูชำนาญการ	40	3.53	0.46		
ครูชำนาญการพิเศษ	2	3.10	0.42		
ครูเชี่ยวชาญ	-				
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-				

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

(n=70)

ระดับวิทยฐานะ/ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	N	$\mu$	$\sigma$	F	P-Value
<b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					
ครูปฏิบัติการ	28	3.69	0.52	0.48	0.62
ครูชำนาญการ	40	3.79	0.35		
ครูชำนาญการพิเศษ	2	3.70	0.42		
ครูเชี่ยวชาญ	-				
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-				
<b>ระดับวิทยฐานะในภาพรวม</b>					
ครูปฏิบัติการ	28	3.75	0.49	0.98	0.37
ครูชำนาญการ	40	3.89	0.31		
ครูชำนาญการพิเศษ	2	3.85	0.27		
ครูเชี่ยวชาญ	-				
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-				

หมายเหตุ : \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีระดับวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ลักษณะคำถามปลายเปิด (Open – ended question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 4.18 ค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

n = 70

ผู้ตอบ / ไม่ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	36	51.4
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	34	48.6
รวม	70	100

จากตารางที่ 4.18 ค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 51.4 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 48.6

ตารางที่ 4.19 ค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

n = 70

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	ค่าความถี่	ร้อยละ
1. จัดกองทุนการออมเงินสำหรับครู	7	19.44
2. ตรวจสอบสุขภาพประจำปีฟรี	5	13.90
3. สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4	11.11
4. กำหนดนโยบายที่สนับสนุนบุคลากรให้ก้าวหน้าในงาน	6	16.67
5. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4	11.11

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

n = 70

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	ค่าความถี่	ร้อยละ
6. การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในหน่วยงานที่ทุ่มเทให้กับ งาน	4	11.11
7. ส่งเสริมกิจกรรมที่ลดความตึงเครียดในหน่วยงาน	3	8.33
8. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	3	8.33
<b>รวม</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ส่วนใหญ่ จัดกองทุนการออมเงินสำหรับครูคิดเป็น ร้อยละ 19.44 รองลงมาได้แก่ กำหนดนโยบายที่สนับสนุนบุคลากรให้ก้าวหน้าในงาน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และตรวจสอบสุขภาพประจำปี คิดเป็นร้อยละ 13.90 ส่วนการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในหน่วยงานที่ทุ่มเทให้กับงาน คิดเป็นร้อยละ 11.11 เท่ากัน และส่งเสริมกิจกรรมที่ลดความตึงเครียดในหน่วยงานให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 8.33 เท่ากัน ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน(เฉพาะสถานศึกษา) อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับวิทยฐานะ โดยทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) การรักษาสิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลในการดำรงชีวิต 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จำนวน 90 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 70 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่า One Way ANOVA โดยจะนำเสนอผลสรุป และอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-35 ปีคิดเป็นร้อยละ 30.0 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีประสบการณ์สอนอยู่ระหว่าง 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1 อัตราเงินเดือนอยู่ที่ 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.4 รายได้พิเศษส่วนใหญ่แล้วจะไม่มีรายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 77.1 มีระดับวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 57.1

### 5.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต ตามลำดับ

### 5.1.3 สรุปผลการเปรียบเทียบ

ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สรุปผลได้ดังนี้

ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีระดับคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับมากโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน (เฉพาะสถานศึกษา) อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับของวิทยฐานะ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้านข้าราชการครูที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเพียง 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยข้าราชการที่มีอายุในช่วงต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็น สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุในช่วงอื่นๆ

สมมติฐานที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม



สมมติฐานที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีรายได้พิเศษต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีที่มีระดับวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกว่าปลอดภัยในการทำงานและมีสุขภาพที่ดี ทুমเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงข้าราชการสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุบัน โยทุม (2544) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ

2. จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของ เพศ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับของวิทยฐานะ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ทุกคนได้รับรู้ในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานภายในโรงเรียน ดังนั้นถึงแม้ว่าปัจจัยในส่วนของบุคคลแตกต่างกัน แต่ทุกคนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ กับประสบการณ์สอนที่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ในเรื่องของอายุ อายุ อาจเป็นเพราะข้าราชการที่อายุน้อยการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความซับซ้อนมากนัก เมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุมากกว่า รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากอาจมีความต้องการในชีวิตมากกว่า ในเรื่องของประสบการณ์สอน เป็นเพราะข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อยข้าราชการที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า จะมีประสบการณ์ในการสอน ได้ผ่านการสอนมาเป็นเวลานาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ในการสอนมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐิติพร หงษา (2549) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน” สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล อายุสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดและข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อจะแก้ไข หรือปรับปรุงหน่วยงาน อีกทั้งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยภาพรวม ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ อันจะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีสูงขึ้นได้ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีมีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีการเพิ่มการตรวจตราเวรยามรักษาการณ์ ควรมีการดูแลรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้สึกลปลอดภัยในการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีมีการแจ้งเรื่องของผลการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไข และควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มเพื่อพัฒนาในด้านทักษะให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีมีการพิจารณาเรื่องของการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามความเหมาะสม จากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและมีการประเมินผลงานในแต่ละปี เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกได้ว่าทำงานอยู่ในหน่วยงานที่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเอง คอยเป็นห่วงเป็นใย ดูแลเอาใจใส่และคอยให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเดือดร้อน และให้คำชมเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานออกมามี

6. การรักษาสិทธิส่วนบุคคล โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี การรับฟังความคิดเห็น ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจ ให้โอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้บรรลุตามนโยบายที่กำหนดไว้

7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีควรมีการวางแผนงาน ในเรื่องของการมอบหมายงาน หรือคอยกำกับดูแล ซึ่งในเรื่องของเนื้องาน ควรที่จะแจกจ่ายงานให้เหมาะสมกับความสามารถเป็นรายบุคคลเพื่อความรวดเร็วในงาน และไม่กระทบกับชีวิตประจำวัน

8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานีสร้างความมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบอื่นๆ ซึ่งควรจะเป็นตัวแปรที่จะใช้วัดระดับหรือความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลได้ดีกว่านี้ เช่น การวัดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยที่ชี้วัดพฤติกรรมในการทำงาน

5.3.2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรใช้เครื่องมือในการศึกษาประเภทอื่น หรือทำควบคู่กันไป เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษาวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง** (รายงานการวิจัย). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ปรีชา ครามพัคตร์ (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา** : (รายงานการวิจัย). นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมยศ นาวิการ. (2541). **การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายเชิงธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.
- \_\_\_\_\_ . (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.

#### บทความ

- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). “คุณภาพชีวิตการทำงาน”: **วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต**, 7(1) .หน้า 24.

#### วิทยานิพนธ์

- จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). **ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชนก มามพ. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ถวิล มาสาซ้าย. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ กันตาร เลี้ยงภัย** สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และเขต2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ทรงศักดิ์ ทิ่ออน. (2551). ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน  
จังหวัดอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. อุตรดิตถ์:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช. (2546). คุณภาพชีวิตผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาบริหารการศึกษา.  
อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นิตยา เมฆศรีพงษ์ (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและ  
เทคโนโลยี เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.  
กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิศณุ มหาปณณานนท์. (2548). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อครูในสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาบริหารการศึกษา.  
สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สัมพันธ์ รอดพึ่งครุฑ. (2550). การใช้เวลาร่วมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในเขต  
จังหวัด อุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาบริหารการศึกษา.  
อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุชชัย วงษ์จันทร์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาสใน  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาวิชา  
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุพัฒน์ จิรศคามิน. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2:  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุรจ บัญมาดี. (2546). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนแกนนำปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
กาญจนบุรี.
- อรวรรณ อุ่นวิเศษ (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.





ด

พ

ภาคผนวก

ช



**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

---

## คำชี้แจง

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามรายการ (Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะความต้องการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ และตรงตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นความลับและผลที่ได้จะนำไปสรุปผลมาใช้เพื่องานวิจัยในครั้งนี้เพียงเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนอื่นๆโดยรวมต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

(นางสาวนงลักษณ์ ฤทธิคำ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา  
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

**1. เพศ**

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

**2. อายุ**

- ( ) ต่ำกว่า 30 ปี  
( ) 31 - 35 ปี  
( ) 36 - 40 ปี  
( ) 41 ปี ขึ้นไป

**3. ระดับการศึกษา**

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
( ) ปริญญาตรี  
( ) ปริญญาโท  
( ) สูงกว่าปริญญาโท

**4. ประสบการณ์การสอน (เฉพาะสถานศึกษา)**

- ( ) 0 - 5 ปี  
( ) 6 - 10 ปี  
( ) 11 - 15 ปี  
( ) 16 - 20 ปี  
( ) 21 ปีขึ้นไป

**5. อัตราเงินเดือน**

- ( ) 5,000 – 10,000 บาท  
( ) 10,001 – 15,000 บาท  
( ) 15,001 – 20,000 บาท  
( ) มากกว่า 20,000 บาท

## 6. รายได้พิเศษต่อเดือน

- ( ) ไม่มี  
 ( ) น้อยกว่า 1,000 บาท  
 ( ) 1,000 – 5,000 บาท  
 ( ) 5,001 – 10,000 บาท  
 ( ) มากกว่า 10,000 บาท

## 7. ระดับวิทยฐานะ

- ( ) ครูปฏิบัติการ  
 ( ) ครูชำนาญการ  
 ( ) ครูชำนาญการพิเศษ  
 ( ) ครูเชี่ยวชาญ  
 ( ) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

**ตอนที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี  
**คำชี้แจง** อ่านข้อความของแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน  
 อยู่ในระดับใด และทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องระดับ 5 ระดับ ตามความคิดเห็นของท่านและตาม  
 สภาพที่เป็นจริง ซึ่งแปลความหมาย ดังนี้

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

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	5	4	3	2	1
<b>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.2 รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
1.3 ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างเต็มที่					
1.4 ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างเหมาะสม					
1.5 ท่านพอใจสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ					
1.6 ท่านได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม					
<b>2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
2.1 สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
2.2 สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในเขตที่ปลอดภัยจากแหล่งอบายมุข					
2.3 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับใช้ในงานสอนครบครัน					
2.4 สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี					
2.5 ลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี					
2.6 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในหน่วยงาน					
<b>3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
3.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอยู่เสมอ					
3.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ป้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	5	4	3	2	1
3.3 ท่านได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่างๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ					
3.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น					
3.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.6 ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3.7 ท่านได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงานนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่					
<b>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>					
4.1 ท่านรู้สึกว่หน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคง					
4.2 ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น / ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น					
4.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านช่วยผลักดันให้ท่านได้เลื่อนขั้น / ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น					
4.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
4.5 ท่านมีโอกาสได้ทำหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น					
<b>5. การบูรณาการทางสังคม</b>					
5.1 บรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานท่านมีความเป็นกันเอง					
5.2 ท่านได้รับการยอมรับและจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
5.3 เพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็นจากท่านในการทำงานกลุ่ม					
5.4 ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	5	4	3	2	1
5.5 เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านเมื่อท่านประสบปัญหาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว					
<b>6. การรักษาสีทษส่วนบุคคล</b>					
6.1 หน่วยงานของท่านกำหนดกฎระเบียบที่ดี มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติ					
6.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการทำงาน					
6.3 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
6.4 เมื่อเกิดปัญหาในงานผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผล พร้อมทั้งยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือ					
6.5 เมื่อเกิดปัญหาในงานผู้บังคับบัญชาของท่านได้ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือ					
6.6 ผู้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงาน ต่างเคารพในสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน					
<b>7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต</b>					
7.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมทั้งเรื่องปริมาณงานและเรื่องเป็นเวลา					
7.2 ท่านไม่รู้สึกรีดเครียดเกี่ยวกับงาน					
7.3 หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติ นอกเหนือเวลาราชการ					
7.4 ท่านพึงพอใจในการจัดสรรเวลาทำงาน					
7.5 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ส่งผลให้เกิดปัญหาครอบครัว					
<b>8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					
8.1 ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก					
8.2 ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบสถานศึกษา					

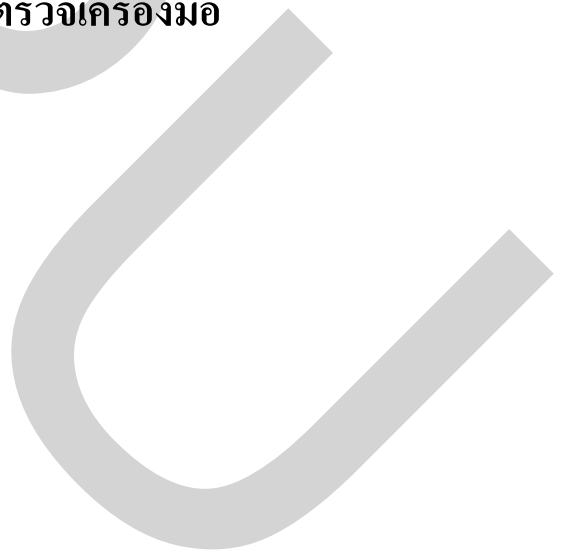


คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	5	4	3	2	1
8.3 ท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานของท่านที่เกี่ยวกับสังคม					
8.4 หน่วยงานของท่านมีส่วนสำคัญในการผลิตบุคลากรที่ดี และมีคุณภาพออกสู่สังคม					
8.5 บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจาก สังคมหรือชุมชน					

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ  
สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

**คำชี้แจง** แบบสอบถามลักษณะปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะความต้องการด้านคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี).....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- |                             |         |   |
|-----------------------------|---------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิศศรี | กมลเวชช | ตำแหน่ง ที่ปรึกษาอธิการบดี<br>มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต   |
| 2. อาจารย์สุรวี             | ศุนาลัย | ตำแหน่งอาจารย์ประจำ<br>มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต          |
| 3. นายสุธรรม                | ทองแสง  | ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนานาชาติ<br>มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |



ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

ด้วย นางสาวนงลักษณ์ ฤทธิคำ รหัสประจำตัว 525161010030 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี” มีความจำเป็นต้องขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกับครูในโรงเรียน ระหว่างวันที่ เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( )

**ประวัติผู้เขียน****ชื่อ – นามสกุล****ประวัติการศึกษา****ตำแหน่งและและสถานที่ทำงานปัจจุบัน**

นางสาวนงลักษณ์ ฤทธิ์คำ

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด

วิทยาลัยราชพฤกษ์ พ.ศ. 2549

เจ้าหน้าที่งานเลขานุการกิจฯ

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช