



คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

นิตยา สมิติชญ์เยียร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2551

QUALITY OF WORKLIFE OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS FOR BASIC  
EDUCATION IN PATHUMTHANI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

NATTAYA SAMITISATAIN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education  
Department of Education Management  
Graduate School, Dhurakij Pundit University

เลขทะเบียน.....	0204794
วันลงทะเบียน.....	4 ส.ค. 2552
เลขเรียกหนังสือ.....	371.1
	4463๓
	[2551]
	๓1

2008





## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต


ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

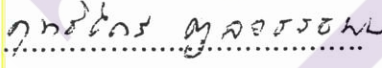
หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

เสนอโดย นาดยา สมิติชเสฐียร  
สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

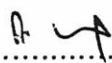
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ฤทธิไกร ตูลวรรธนะ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

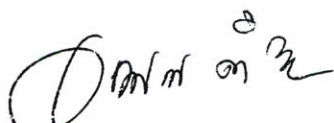
  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.พิมพ์ใจ ภิบาลสุข)

  
..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.ฤทธิไกร ตูลวรรธนะ)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์โชติ แยมแสง)

  
..... กรรมการ  
(รศ.ดร.กล้า ทองขาว)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผศ. ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ)  
วันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อผู้เขียน	นาตยา สมิติชญ์เชียร
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ฤทธิไกร ตูลวรธรณะ
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2550

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือครูในโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 270 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t - test และ F - test (ANOVA) ทดสอบรายคู่ตามวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน และ ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ในภาพรวมคือ ควรปรับขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ภาครัฐฯ ควรจ่ายเงินอุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนเงินเดือนครูให้แก่ครูโดยตรง ควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาที่สอน ควรให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของครู ควรทำการบรรจุผู้ที่ผ่านการทดลองงานเข้าเป็นครูภายในหนึ่งภาคเรียน ควรมีเงินทุนพิเศษให้แก่ครูที่มีอายุการทำงานเกิน 10 ปี นอกเหนือจากเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ควรให้ความยุติธรรมในการจัดชั่วโมงการทำงาน ไม่ก้ำก๋ายในเรื่องส่วนตัวมากเกินไป ควรส่งเสริมให้ครูได้รับเกียรติยศ ศักดิ์ศรีเป็นการตอบแทนที่ทำคุณงามความดี ควรจัดครูและผู้ปกครองได้พบปะกันบ่อยครั้งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

**Thesis Title:** QUALITY OF WORKLIFE OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS FOR  
BASIC EDUCATION IN PATHUMTHANI EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 2

**Author:** Nattaya Samitisatian

**Thesis Advisor:** Ritthigrai Tullayawathana, Ph.D

**Department:** Education Management

**Academic Year:** 2007

### ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) investigate the level of quality of worklife of private school teachers for basic Education Service Area Office 2 2) make a comparison of the work-life quality level of basic education teachers of private schools under the jurisdiction of Patumthani Education Service Area Office 2 classified by age, family status, rate of salary & other income, workload and work experience and 3) make suggestions concerning how to upgrade the work-life quality of basic education teachers of private schools under the jurisdiction of Patumthani Education Service Area Office 2. The research sample consisted of 270 basic education teachers of private schools under the jurisdiction of Patumthani Education Service Area Office 2 by using simple random sampling. The instrument used in the study was a questionnaire. The collected data was analyzed by using percentage, mean score, standard deviation ( S.D.), t-test, F-test (ANOVA) and Fisher's LSD (Fisher's Least Significant Difference).

The research findings were as follows:

1. Overall, the work-life quality of basic education teachers of private schools under the jurisdiction of Patumthani Education Service Area Office 2 was at a moderate level. After each aspect of quality of worklife was taken into account, it was found out that the security of work-life and democratic way of working was at a high level. As for other aspects, fair and



sufficient compensation, opportunity to learn and professional progress and being well-accepted and respected were at a moderate level.

2) According to the results obtained from comparing the opinions of basic education teachers of private schools under the jurisdiction of Patumthani Education Service Area Office 2 towards their work-life quality classified by age, family status, rate of salary & other income, workload and work experience, there were significant differences in the teacher's opinions at the 0.5 level.

3) The suggestions concerned with the work-life quality of basic education teachers of private schools under the jurisdiction of Patumthani Education Service Area Office 2 including included increasing salary as a special case for the teacher with outstanding performance. The government should provide additional direct subsidy to support the private schools teachers financially. Moreover, the teachers should be professionally trained and encouraged to attend seminars or conferences to enhance the knowledge of subject matter they teach and allowed to get a grant to further their education. A person applying for a teaching position must be appointed to be a full-time teacher after one semester's probation and the assignment of workload must be fair. There should be an extra fund given to the teachers whose work experience is more than 10 years besides the fund contributed for principals and teachers. Teachers' private life must not be interfered. Teachers should be awarded based on their merit. In addition, there should be a meeting at which teachers and parents build a good relationship.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร. ฤทธิไกร ตูลวรรธนะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแล และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. พิมพ์ใจ ภีบาลสุข ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. กล้า ทองขาว อาจารย์ โชติ แยมแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เขียง เกาจิต และ อาจารย์เกียรติศักดิ์ พาชยากุล ที่กรุณาให้ชื่อแนะนำอันเป็น ประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการจัดการการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ นายฉัตรพล นิลนพคุณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 นางสาวประทีน วิเศษสุวรรณ นักวิชาการศึกษา 8 ว. หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริม สถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อาจารย์ณรงค์ มะกล้าทอง ที่ปรึกษา โรงเรียนสวนอักษร อาจารย์ประธาน เสนีวงศ์ ณ อยุธยา ผู้อำนวยการโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา อาจารย์นิภารัตน์ เลิศอริยะกฤต ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

คุณความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นิตยา สมิติชญ์เชียร

## สารบัญ

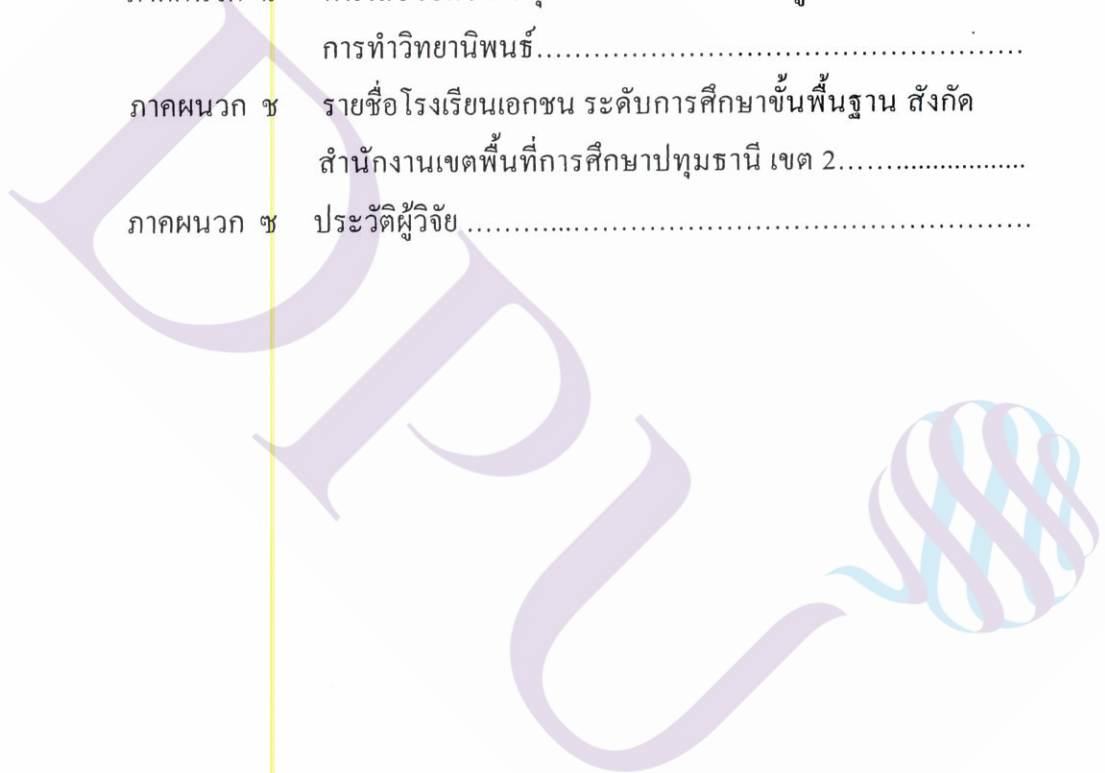
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๑
สารบัญตาราง.....	๗
<b>บทที่</b>	
1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 นิยามศัพท์.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา.....	10
2.1.1 การบริหารโรงเรียน.....	10
2.1.2 การจัดการศึกษาเอกชน.....	11
2.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต.....	14
2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต.....	15
2.2.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	17
2.2.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	20
2.2.5 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	24
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	26
2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	26
2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	27
2.3.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน.....	30



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.4 เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4 ผลการศึกษา.....	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	44
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	50
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	74
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	81
5.2 อภิปรายผล.....	87
5.4 ข้อเสนอแนะ .....	92
บรรณานุกรม.....	94

	หน้า
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก   แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	102
ภาคผนวก ข   ตารางค่า IOC.....	109
ภาคผนวก ค   ค่าความเชื่อมั่น.....	111
ภาคผนวก ง   ตารางค่าสถิติ.....	114
ภาคผนวก จ   หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	126
ภาคผนวก ฉ   หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบ การทำวิทยานิพนธ์.....	132
ภาคผนวก ช   รายชื่อโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	134
ภาคผนวก ซ   ประวัติผู้วิจัย.....	136



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
4.2 ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และ รายด้าน.....	44
4.3 ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำแนกตามรายข้อ.....	45
4.4 ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการ เรียนรู้และก้าวหน้าในงาน จำแนกตามรายข้อ.....	46
4.5 ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน จำแนกตามรายข้อ.....	47
4.6 ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านหลักประชาธิปไตย ในการทำงาน จำแนกตามรายข้อ.....	48
4.7 ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการ ยกย่องและยอมรับนับถือ.....	49
4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ .....	50
4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงอายุ.....	52

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านโอกาสในการเรียนรู้ และก้าวหน้าในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงอายุ.....	53
4.11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงมีหลักประกัน ในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงอายุ.....	54
4.12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านหลักประชาธิปไตย ในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงอายุ.....	55
4.13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการได้รับการยกย่อง และยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงอายุ.....	56
4.14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
4.15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว.....	58
4.16	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว.....	60
4.17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านโอกาสในการเรียนรู้และ ก้าวหน้าในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว.....	61
4.18	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงมีหลักประกัน ในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว.....	62



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.19	เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านหลักประชาธิปไตย ในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว.....	63
4.20	เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการได้รับการยกย่องและ ยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว.....	64
4.21	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือนและรายได้อื่น.....	65
4.22	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามภาระงาน.....	66
4.23	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	67
4.24	เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นรายคู่ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	69
4.25	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านโอกาสในการเรียนรู้และ ก้าวหน้าในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	70
4.26	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงมีหลัก ประกันในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	71
4.27	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านหลักประชาธิปไตยใน การทำงาน เป็นรายคู่จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.28	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการได้รับการยกย่องและ ยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	73
4.29	ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	74
4.30	ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู ด้านการโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน.....	75
4.31	ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน.....	76
4.32	ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน.....	77
4.33	ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ.....	78

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาอย่างรวดเร็วในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและการศึกษา ซึ่งอาจจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลในหลายสาขาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม คิดเป็น ทำเป็น พึ่งตนเองได้ รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สร้างสรรค์สังคมที่สงบสุข มีความรักความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีความรอบรู้ มีความสามารถเป็นสากล ดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมีแนวคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีความเชื่อว่า คุณภาพของผลผลิตและบริการขึ้นอยู่กับคุณภาพของคน ปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคนขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านร่างกาย ซึ่งคนจะต้องมีความพร้อมทางกาย และปัจจัยทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด การที่คนเราจะมีโอกาสทำงานได้ดีขึ้นนั้น จะต้องมีความตั้งใจที่พร้อมจะรับการทำงานในทุกสถานที่ ทุกเวลา ทุกโอกาส เพราะในการทำงานนั้นต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ มากมาย โดยบุคคลนั้นจะต้องมีความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจ ที่จะยอมรับการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีอารมณ์และความรู้สึกแตกต่างกันไป ดังนั้นการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจของคนในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น (สายหยุด จำปาทอง, 2543: 1)

ในส่วนของครูนับได้ว่า เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในฐานะที่เป็นผู้ให้ความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นอนาคตของชาติ ดังนั้นคุณภาพชีวิตของครูจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะถ้าหากครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีอาจจะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนและรวมถึงนักเรียนด้วยเช่นกัน ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชฯ ที่พระราชทานเมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2537 (สกุลไทย ฉบับที่ 2346, 2542 : 2) ว่า

“ ...ถ้าหากว่าประชาชนในประเทศใดมีความสุข มีความอยู่เย็นเป็นสุข คือ มีความเป็นอยู่ที่สบาย ก็หมายความว่าประเทศนั้นมีความมั่นคง ภูมิภาคไหนมีประเทศที่มีความมั่นคงอย่างนี้ เป็นภูมิภาคที่มีกำลังแข็งแรง ”



นั่นคือ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ชีวิตมีความสุขนั่นเอง ซึ่งคุณภาพชีวิตบางคนมองด้านจิตใจที่รู้สึกว่ามีความสุข บางคนอาจมองในด้านการบริการของรัฐที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบาย บางคนอาจมองครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงเป็นความหมายที่กว้างและครอบคลุมในสิ่งต่างๆหลายประเภท เพราะสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต หรือการดำรงชีวิตที่ดีพอสมควรมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยภายในซึ่งได้แก่ความรู้สึก อารมณ์ของคน ส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่ สถานภาพทางกายภาพรอบข้าง เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ การคมนาคม สภาพอากาศ เป็นต้น (อุทุมพร จามรมาน, 2530)

ธรรมชาติของมนุษย์โดยพื้นฐานเป็นผู้มีเหตุผล สามารถที่จะตัดสินใจด้วยตนเองได้ มนุษย์มีศักดิ์ศรี มีคุณค่า มีความดี เชื่อถือและไว้วางใจได้ มนุษย์ยังมีความเฉลียวฉลาดในการปรับตัว และต้องการความเป็นอิสระในการที่จะพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า โดยแนวโน้มในการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์นั้น Rogers เชื่อว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ มีแนวโน้มที่ติดตัวมาแต่กำเนิดของอินทรีย์ ที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ทั้งหมด หรือสร้างเสริมให้ดียิ่งขึ้นโดยการปรับตัว การขัดเกลา การพัฒนา การพึ่งตนเอง และการเป็นตัวของตัวเอง นอกจากนั้น Rogers ยังเห็นว่า มนุษย์มีลักษณะคือ มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ มีการโต้ตอบความต้องการของตนเอง ไม่เฉพาะเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง เช่น เมื่อหิวจะแสวงหาอาหาร แต่จะเป็นในวิธีไม่ไปทำลายความต้องการด้านอื่น เช่น ศักดิ์ศรี เกียรติยศ หากแต่เป็นการแสวงหาอาหารเพื่อคงไว้ซึ่งเกียรติยศ ศักดิ์ศรีและความต้องการด้านอื่น ๆ ของมนุษย์ มีการพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์เพื่อที่จะสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ตามศักยภาพของความสามารถ(Brammer,1973 อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534: 104-105)

ในการจัดการศึกษาของไทยนั้น ภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้บริการการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้หรือจัดได้ไม่เพียงพอ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรของรัฐ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547: 71-77) ซึ่งนับวันการศึกษาเอกชนจะมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จาก บทบัญญัติทางกฎหมาย ที่ได้เอื้อต่อการให้เอกชนมาลงทุนด้านการศึกษา ในมาตรา 43 ถึงมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดเรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งโรงเรียนเอกชนมีทั้งที่เป็นของส่วนบุคคลหวังผลกำไร และในส่วนขององค์กรสาธารณะที่ไม่หวังผลกำไร บางโรงเรียนเป็นโรงเรียนพิเศษทางการศึกษา ซึ่งกลุ่มผู้จัดตั้งต้องการทำความคิดของตนให้เป็นจริง แต่ทั้งหมดต้องมีทุนในการดำเนินการ ทั้งนี้ทางภาครัฐมีเงินอุดหนุนสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่ง ซึ่งถ้าโรงเรียนได้รับเงินอุดหนุนดังกล่าว จะทำให้ต้องอยู่ใต้การกำหนดเพดานค่าเล่าเรียน

นอกจากนี้การทำงานของครูยังถือว่าเป็นอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนน้อย อีกทั้งรายได้ส่วนใหญ่มาจากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ในขณะที่ครูคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพประชากรเพื่อพัฒนาประเทศ แต่วิชาชีพครูกลับเป็นวิชาชีพที่มีปัญหาสะสมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลกระทบให้สถานภาพของครูตกต่ำลง เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ ที่รับผิดชอบต่ออนาคต และความสงบเรียบร้อยของคนในชาติ ดังจะเห็นได้จากผลการสำรวจในปี พ.ศ. 2539 พบว่า ครูร้อยละ 95 เป็นหนี้ ต้องกู้สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นประจำ มีครูเพียงร้อยละ 50 ที่มีเงินพอใช้อย่างประหยัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539: 34) และโดยเฉพาะคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนนั้น ยังขึ้นอยู่กับเจ้าของกิจการหรือผู้บริหาร ซึ่งโรงเรียนเอกชนมีทั้งที่เป็นของส่วนบุคคลที่หวังผลกำไร และในส่วนขององค์กรสาธารณะที่ไม่หวังผลกำไร

การดำเนินการจัดการศึกษาของเอกชน นับว่าได้ผลสำเร็จในระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากมีโรงเรียนเอกชนจำนวนไม่น้อย ที่เป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ มีชื่อเสียงและมีคุณภาพสูง แต่จากรายงานการติดตามประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ได้สรุปสภาพปัญหาของการศึกษาเอกชน ภายใต้แผนพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – พ.ศ. 2544) โดยพบว่า ยังมีปัญหาด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ก่อตั้ง ขนาด ศักยภาพของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ของครู และระบบการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งครูไม่ได้รับเงินเดือนเต็มตามวุฒิ ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544 : 6) ดังนั้นถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลต่อการอยู่กับองค์กรนั้นนานๆ แต่ถ้าเมื่อใดที่บุคคลรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตไม่ดีขึ้น ย่อมส่งผลให้เกิดข้อเรียกร้องต่างๆ ขึ้นตามมา ซึ่งรวมถึง การมาสาย การลาหยุด และการขาดงาน เป็นต้น เพราะฉะนั้นองค์กรต่างๆ ควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้รายได้ที่เพียงพอ การเสริมสร้างความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น และการได้รับการยอมรับหรือยกย่อง ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ครู (สร้อยญา นวลละออ, 2544 :1)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะอาจส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชน ที่ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากน้ำมันขึ้นราคา ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ปัญหาทางสังคมที่มีอัตราการว่างงานสูง รวมทั้งปัญหาที่ทางรัฐบาลพยายามแก้ไขในเรื่องภาระหนี้สินของครูในขณะนี้ เป็นต้น จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีโรงเรียนเอกชน จำนวน 48 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู รวมทั้งสิ้น 1,054 คน จำนวนนักเรียน 29,558 คน และครูโรงเรียน



เอกชนส่วนใหญ่ต้องรับภาระงานสอนเกินกำหนด อีกทั้งยังมีปริมาณงานและความรับผิดชอบงานอื่นมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2, 2549) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนให้ดีขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.2.1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2

1.2.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม อายุ สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 ศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

ครูโรงเรียนเอกชนที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ซึ่งจะศึกษาตามแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Umstot (1984), Dessler (1991), Kerce and Kewley (1993), บุญแสง ชีระภากร (2533), สมยศ สนาวีการ (2533) สรุปเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการมีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ

### 1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2549 จำนวนครูทั้งหมดรวม 920 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 48 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2549 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ จำนวน 270 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### 1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.4.2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย

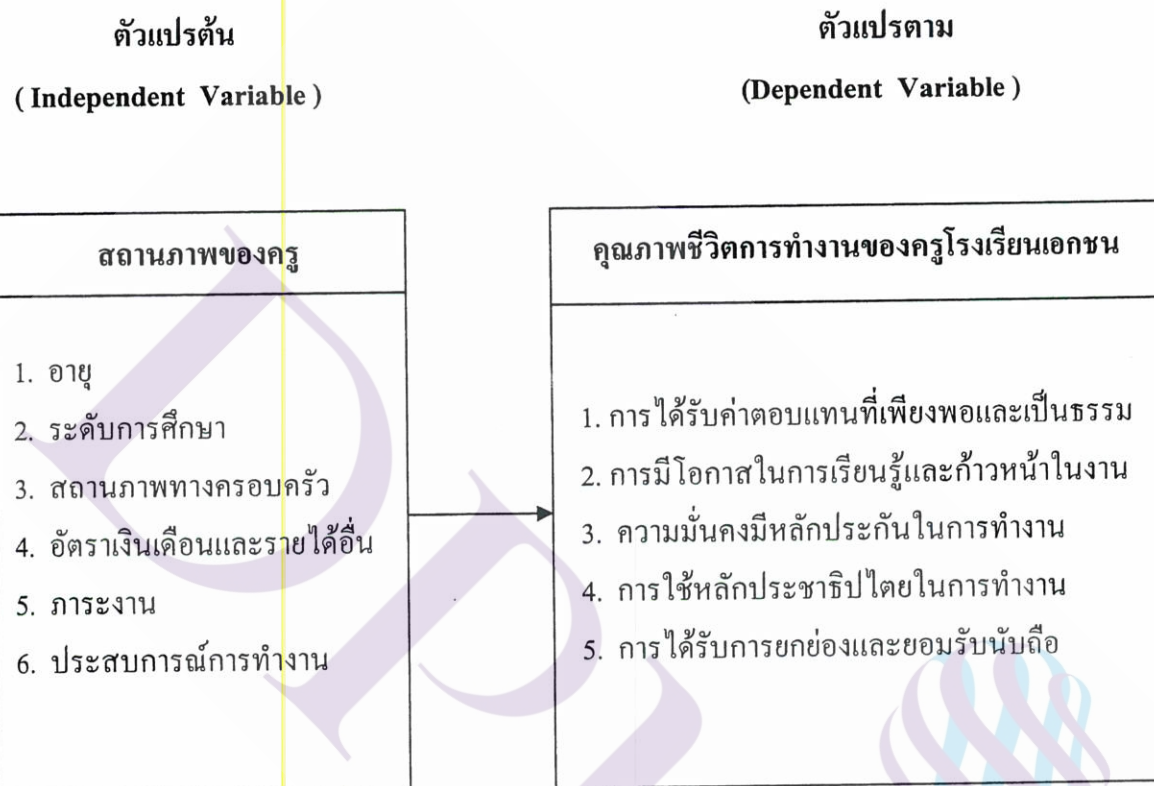
- 1.4.2.1.1 อายุ
- 1.4.2.1.2 ระดับการศึกษา
- 1.4.2.1.3 สถานภาพทางครอบครัว
- 1.4.2.1.4 อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น
- 1.4.2.1.5 ภาระงาน
- 1.4.2.1.6 ประสบการณ์การทำงาน

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน  
ใน 5 ด้านคือ

- 1.4.2.2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 1.4.2.2.2 การมีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
- 1.4.2.2.3 ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
- 1.4.2.2.4 การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน
- 1.4.2.2.5 การได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ

### 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.6.2 เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสำหรับพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดีขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน สำหรับศึกษานิเทศน์สามารถนำข้อมูลไปใช้จัดอบรมในโครงการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระดับโรงเรียนให้ดีขึ้น และเป็นแนวทางสำหรับครูในการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียน และผลการศึกษาคั้งนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน สังกัดหน่วยงานอื่นๆ ได้อีกด้วย

## 1.7 นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง การรับรู้และประเมินสถานะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทาง ด้านร่างกายและจิตใจของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น อย่างเหมาะสมและยุติธรรม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน
- 2) การมีโอกาสนในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับโอกาสในการฝึกอบรมดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 3) ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
- 4) การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และให้สิทธิแก่ครูในหลายๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตัวเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มครู การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

5) การได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูมีความเห็นว่าได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความสนใจเอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น

ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและได้รับอนุญาตบรรจุเป็นครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2549

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่มุ่งให้ตอบสนองความต้องการทางการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมถึงการเรียนการสอนในระดับต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานให้แก่การเรียนรู้ขั้นต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในการกำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งในเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ

อายุ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของครู แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 25 ปี 25-35 ปี 36-45 ปี และ มากกว่า 45 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิของครูที่สำเร็จการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

สถานภาพทางครอบครัว หมายถึง คุณลักษณะทางครอบครัวของครู แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และ หม้าย หย่า แยก

อัตราเงินเดือนและรายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ครูได้รับจากรายได้ทุกประเภทเฉลี่ยต่อเดือน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10,000 บาท และ มากกว่า 10,000 บาท

ภาระงาน หมายถึง ชั่วโมงการสอนของครู เฉลี่ยต่อสัปดาห์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 โดยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

- 2.1.1 การบริหารงาน โรงเรียน
- 2.1.2 การจัดการศึกษาเอกชน
- 2.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2

#### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

- 2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
- 2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
- 2.2.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2.5 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

- 2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.3.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

ในพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบการบริหารจัดการโดยยึดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง ณ ปัจจุบันกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ 175 เขต โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร สภาพภูมิศาสตร์ การคมนาคม วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย ทั้งนี้เขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตจะรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมายังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง บนหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจ ความคุ้มค่า และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน และควมมีเอกภาพในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547: 37-38)

ปัจจุบันสถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นเรื่องโครงสร้างขององค์กรและการบริหาร ซึ่งการจัดการศึกษาของภาคเอกชนนั้น ในการบริหารโรงเรียนเป็นการนำเอาแนวคิดทางธุรกิจมาใช้ในเรื่องของยุทธวิธีการแข่งขันที่รวดเร็ว ใช้ความสำเร็จขององค์กรในการสร้างคุณภาพมาตรฐาน แต่จุดหมายของสถานศึกษาไม่มุ่งผลกำไรทางการค้า แต่เป็น กำไรทางการศึกษา คือ ต้องการคนมีคุณภาพในสังคม และมีความสามารถทางเศรษฐกิจ ดังนั้นการบริหารจึงมีความตื่นตัวที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการสร้างคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ก็เพื่อสามารถแข่งขันกับธุรกิจและโรงเรียนของรัฐให้ได้ โรงเรียนเอกชนจึงมีการปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้ทันสมัยและมีคุณภาพอยู่เสมอ (ประธาน เสนิงส์ ณ อุรุยา, 2546: 3)

### 2.1.1 การบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นการบริหารจัดการที่มีลักษณะเฉพาะ โดยผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษา ซึ่ง Good ได้สรุปการบริหารโรงเรียนไว้ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง เป็นการอำนวยความสะดวก และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของโรงเรียน โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ และประการที่สอง เป็นการนำ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน (Good ,1973: 54) นอกจากนี้ จรูญ มุ่งการนา (2535: 20) ได้กล่าวถึง การบริหารงานโรงเรียนไว้ว่า เกิดขึ้นควบคู่กับการเกิดโรงเรียน โรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อย ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ แม้จะมีทรัพยากรอย่างเพียงพอทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ แต่หากไม่มีการบริหารที่ดี โรงเรียนก็จะไม่ประสบผลสำเร็จและอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกด้วย

โรงเรียนทุกโรงเรียนจะมีการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพได้ ต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่ดีของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลโดยตรงจากการบริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนเพื่อให้มีคุณภาพ ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก ทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ จึงจะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในวงการศึกษานี้ขึ้นขึ้นอยู่กับบุคคลหลายฝ่าย แต่ที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ โดยผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิรุกติการศึกษานี้ จะต้องมีความรู้ความสามารถ สรุปลงได้ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2543 :1-2)

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารของโรงเรียน โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้ในโรงเรียน
7. สร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีกำลังใจที่เป็นครูดี ครูเก่ง และครูที่ปรึกษา

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในยุคนิรุกติการศึกษานี้ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีมนุษยสัมพันธ์ มีภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

### 2.1.2 การจัดการศึกษาเอกชน

ในการจัดการศึกษาของไทยซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเอกชน โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 43 และ 81 ว่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 )

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน

มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม



ประเวศ วะสี (2539: 90) และ ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2539: 150) ได้ให้ความเห็นว่า ระบบการจัดการศึกษาของไทย ควรจัดรูปแบบบริหารงานโดยกลุ่มสถานศึกษาและชุมชน เพราะ จะช่วยเกื้อหนุนให้เกิดการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของรัฐสู่สถานศึกษา นอกจากนี้ เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และ อมรวิรัช นาคทรพรพ (2539: 13) ได้แสดงความเห็นว่า ระบบการจัดการศึกษาในอนาคต จะมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ คือ

- (1) มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่ท้องถิ่นอย่างเบ็ดเสร็จยิ่งขึ้น
- (2) มีการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนและประชาชนในการจัดการศึกษาในท้องถิ่น
- (3) การเพิ่มความหลากหลายในภารกิจและรูปแบบสถาบันการศึกษา
- (4) การประกันคุณภาพการศึกษาสามารถตรวจสอบได้ของสถาบันการศึกษา

นอกจากนี้ พระธรรมปิฎก ( 2539) ได้กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาที่ดีนั้น นอกเหนือ การสร้างคนให้มีสติปัญญาและเป็นคนดีแล้ว ยังต้องสร้างคนให้มีความสุขด้วย เนื่องจากความสุข จะเป็นแกนของจริยธรรม คนที่มีความสุขมักจะมีแนวโน้มเอียงที่จะแผ่แผ่ความสุข ไปให้คนอื่น ๆ ที่อยู่รอบข้าง

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของไทยนั้น เอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้บริการ การศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้ หรือจัดได้ไม่เพียงพอ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรของรัฐ และนับวันการศึกษาเอกชน จะมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากบทบัญญัติทางกฎหมาย ที่ได้เอื้อต่อทำให้เอกชนมาลงทุน ด้านการศึกษา โดยเฉพาะในมาตรา 43 - 46 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้เอกชนมีความ เป็นอิสระในการบริหารจัดการ สามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับทุกประเภท และรัฐต้องให้การ สนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อน การยกเว้นภาษี รวมทั้งสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็น ประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน (2544) ก)

### 2.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

#### 2.1.3.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นเขตการศึกษาที่ถูกกำหนด ขึ้นตามโครงสร้างของการแบ่งเขตพื้นที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ติดกับ เขตกรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ทั้งหมด 6,162.62 ตารางกิโลเมตร เป็นจังหวัดแถบชานเมือง สภาพทางสังคมจะเป็นลักษณะของชนบทกึ่งเมือง กล่าวคือ ประชากรในพื้นที่ทั้งในวัยเรียนและ นอกวัยเรียน มีอัตราการเลื่อนไหลเข้าออกกรุงเทพมหานครในอัตราสูง และมีจำนวนประชากร

หนาแน่นในระดับสูงมาก มีหมู่บ้านจัดสรรเกิดขึ้นจำนวนมากมาย ส่งผลให้สภาพสังคมมีความเจริญมาก และมีแนวโน้มเข้าสู่ลักษณะเมืองเพิ่มขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2549:3 - 5) ในสภาพของการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ โรงเรียนเอกชนโดยส่วนรวม มีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการแข่งขันด้านมาตรฐานคุณภาพการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบจริงจัง เพื่อสร้างความมั่นใจ สร้างความนิยมศรัทธาและตรงความต้องการของผู้ใช้บริการและประชาชน รวมทั้งมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคงอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544: 212)

### 2.1.3.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีแบ่งเป็น 2 เขต ซึ่งมีแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน โดยรวมดังนี้

#### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานบริหารและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบ โรงเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐาน ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการดำรงชีวิตตามวิถีไทย และมีความรู้ความสามารถในระดับสากล

#### พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 2) ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ตามวิถีชีวิตความเป็นไทย
- 3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐาน
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยระบบบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

#### เป้าประสงค์

ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นคนดี คนเก่ง ผู้ความเป็นสากลและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้วิถีชีวิตความเป็นไทย

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีโรงเรียนเอกชนภายใต้การกำกับดูแล จำนวนทั้งสิ้น 48 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 134 คน ครู จำนวน 920 คน และนักเรียน จำนวน 29,558 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2549)



## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิต ภายใต้บริบทของวัฒนธรรม และความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา เป็นแนวคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม

WHO (1995 อ้างถึงใน สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ, 2541: 78) ได้เน้นจุดเด่นของความหมายคุณภาพชีวิต ว่าคุณภาพชีวิตเป็นนามธรรมโดยจะรวมเอาส่วนที่ดีและไม่ดีของชีวิตเอาไว้ และนอกจากนี้ยังมองว่ามีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

Flanaga (1982 อ้างถึงใน พาฝัน วราวิทยา, 2545: 69) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตเรื่องราวต่าง ๆ ประกอบด้วยความสุขสบายในด้านร่างกาย และองค์ประกอบในการดำเนินชีวิต การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การมีกิจกรรมทางสังคม มีการพัฒนาตนเอง และมีความรู้สึกอิ่มเอมใจมีการพักผ่อนหย่อนใจหรือนันทนาการ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดต่อชีวิตของบุคคล และเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ควรได้รับการตอบสนอง

กิ่งแก้ว ปาจารย์ (2540: 279 - 281) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า ประกอบด้วย การมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล เป็นความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ โดยมีมาตรฐานที่แตกต่างกันอันเนื่องจากพื้นฐานความคิด ค่านิยมและสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งละเอียดอ่อน ต้องพิจารณาหลาย ๆ มุม และมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เป็นการยกระดับความสำคัญของบุคคลทั้งความสามารถทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจและการศึกษา อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา

นายแพทย์ประเวศ วะสี (อ้างถึงใน เสรี พงศ์พิศ, 2531: 72 - 77) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง เสรีภาพใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านวัตถุ มีวัตถุปัจจัยพอหล่อเลี้ยงชีวิต
2. ด้านสังคม ไม่มีการกดขี่ เบียดเบียน สามารถเป็นตัวของตัวเอง สามารถตัดสินใจด้วยตัวเองที่จะเลือกดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและดีงาม
3. ด้านจิตใจ มีเสรีภาพ ปราศจากกิเลส และค้นหาในใจของตัวเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีความสุขภายใต้สังคม และปัจจัยรอบข้างที่สมดุลกัน ซึ่งเมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในที่สุด

### 2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

Sharma (1988: 147) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ โดยพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ อันเป็นปัจจัยทางด้าน อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น
2. องค์ประกอบทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นปริมาณและคุณภาพ อันมีปัจจัยทางการศึกษา การมีงานทำ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข สภาพแวดล้อมในการทำงานและอื่นๆ

Liu (อ้างถึงใน แสงรัตน์ เดชอุดม, 2543: 19) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางด้านวัตถุวิสัย (Objective Well - Being) หรือที่เรียกว่า องค์ประกอบด้านจิตวิทยาและองค์ประกอบทางด้านอัตวิสัย (Subjective Well-Being) หรือที่เรียกว่า องค์ประกอบด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์ประกอบด้านจิตวิสัยนั้นเป็นองค์ประกอบเชิงคุณภาพ และขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นอย่างมาก ส่วนองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัยนั้นเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณและวัดโดยรวม ๆ

เย็นใจ เลหาวิช (อ้างถึงใน แสงรัตน์ เดชอุดม, 2543: 22) กล่าวว่าองค์ประกอบซึ่งจะนำมาสู่คุณภาพชีวิต แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่จำเป็นระดับพื้นฐาน ทำให้พอมีชีวิตอยู่ได้ คือ มีพวกปัจจัยสี่อย่างเพียงพอ มีสุขภาพแข็งแรง มีความมั่นคงและอิสระ
2. ส่วนที่จำเป็นแก่การเพิ่มคุณภาพชีวิต เพื่อจะให้อยู่ดีขึ้น คือ มีค่านิยมที่เหมาะสม มีอุดมการณ์ของชีวิต มีชีวิตกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

พระเทพเวที (ประยูรค์ ปยุตโต, 2533: 69) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

#### 1. ระดับพื้นฐาน (ทิฐิธรรมกัตถะ)

1.1 สุขภาพดี มีพลานามัย และมีปัจจัยเป็นเครื่องรักษาส่งเสริมสุขภาพ

1.2 พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ เช่น มีอาชีพ มีเงินใช้และใช้เงินเป็น เป็นผู้ผลิตและ

บริโภคเป็น

1.3 มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น



1.4 มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่เหมาะสม ไม่แออัด สะอาด สะดวกสบายต่อการดำเนินชีวิต

1.5 มีครอบครัวที่อบอุ่น

1.6 มีมิตร ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รับผิดชอบ เอื้อเฟื้อ ผูกมิตร และทำกิจที่เป็นประโยชน์

1.7 มีเวลาว่างเป็นของตนเอง และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ชาบซึ่งและสุนทรีย์ในด้านต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

## 2. ระดับพัฒนาการ (สัมปรายกัตตะ)

2.1 มีการศึกษา รู้เท่าทันเหตุการณ์มีประสบการณ์ที่จะนำไปเป็นฐานในการดำรงชีวิตและสามารถตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาด

2.2 มีวิจารณ์ญาณ พิจารณาเหตุปัจจัย รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหาดำเนินชีวิตด้วยปัญญามีกุศโลบายในการคลายทุกข์แก่ตนเองได้

2.3 มีจิตใจที่พัฒนา ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เชื่อมั่นในการทำความดี ประพฤติดีงาม สุจริต ทั้งกาย วาจา ใจ มั่นใจในคุณค่าแห่งชีวิตของตนเอง เบิกบาน ผ่องใส และเป็นสุข มองโลกและชีวิตตามความเป็นจริง

## 3. ระดับเอื้อโอกาส (อุภยัตตะ)

3.1 มีความปลอดภัยทั้งกายใจ เช่น ปราศจากโจร ผู้ร้าย อบายมุข และสิ่งเสพติด

3.2 อยู่ในสังคมที่มีสวัสดิการและบริการดี มีสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค

3.3 อยู่ในสังคมที่ให้โอกาสในการทำงาน การเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

3.4 อยู่ในสังคมที่มีระเบียบ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและกฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาชีวิตและสังคม มีธรรมชาติแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สวยงาม ไร้มลพิษ

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในภาพรวมเกี่ยวข้องกับส่วนต่างๆ ที่จะนำมาให้ได้ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ ปัจจัยทางด้านวัตถุ สังคม และจิตใจ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นจะมีความสำคัญมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับมุมมองและทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคมนั่นเอง

### 2.2.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

Walton (1973: 91 -104) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงาน ที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition)
3. โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง (Opportunity for Continual Growth and Security)
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity)
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization)
6. ประชาธิปไตยในองค์กรเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ (Constitutional Right and Duty in the work Organization)
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space Life)
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (Social Relevance of Work Life)

Bluestone (อ้างถึงใน สรรยงญา นวลละออ, 2544: 13) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกๆระดับ เอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

Huse (1985: 198 - 199) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ

Robbins (1997: 45) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการหรือองค์กรที่ได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม นั่นเอง

Kossen (1991: 192) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการออกแบบที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหา และการตัดสินใจภายในองค์กร

UNESCO (อ้างถึงใน อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล, 2538: 56) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน และการรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้ จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล สถานภาพ บทบาท และความสามารถของบุคคล

Lawler (อ้างถึงใน สรัญญา นวลละออ, 2544: 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ประการ คือ

1. เป็นการสร้างความสมดุลของวัตถุประสงค์ขององค์กร ในเรื่องสภาพและวิธีการปฏิบัติ ได้แก่ การทำงานให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น ส่งเสริมประชาธิปไตยในการบริหาร การเข้าไปมีส่วนร่วม ความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความสมดุลของคุณภาพชีวิตในแง่ของเรื่องความพึงพอใจ พนักงานได้รับรู้เรื่องความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความก้าวหน้าและการพัฒนา ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532: 154) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาถึงว่า เขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจ



หรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

กัลยา ดิษเจริญ (อ้างถึงใน สัญญา นวลละออ, 2544 : 16 - 17) ได้สรุปแนวคิดของ Delamotte และ Takezawa ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ซึ่งทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อการทำงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานหรือปรับปรุงสภาพการทำงานในประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองการทำงานในประเทศสแกนดิเนเวีย หรือสภาพแวดล้อมการทำงานและความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ Hatarakigai ในญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สันติ บางอ้อ (2540: 39 - 40) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล ตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

นฤคต มีเพียร (2541: 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร และคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ตัวเองทำ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน โดยที่ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

#### 2.2.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีความหมายที่กว้างและครอบคลุมในทุกด้าน โดยมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ดังนี้

Umstot (1984: 422 - 423) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการคือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation ) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แ่ไหนจึงจะมีความเพียงพอ แต่อย่างไรก็ดี ผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการได้ตั้งแต่ ทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง
2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน (Opportunities to use Human Capacities and Grow) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงาน ให้มีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานทุกคน ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้นไป
3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Workplace) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรมีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กลุ่มจะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์กรเองสามารถจะส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร เพื่อเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและพนักงานเอง



4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the work organization) องค์การที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานในหลายๆด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการ วิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( Work and the total life space ) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิต ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ทำเลที่ตั้ง มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เป็นครอบครัว นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดัน ซึ่งเกิดจากการทำงาน

Dessler (1991: 4) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ดังนี้

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

Kerce and Kewley (1993: 194) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม ( Overall Job Satisfaction )
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Satisfaction)
  - 2.1 ค่าจ้าง (Pay)
  - 2.2 ผลตอบแทน (Benefit)
  - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition )
  - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Chances for Advancement)
  - 2.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security)



- 2.6 เพื่อนร่วมงาน (Coworker)
- 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Surrounding )
- 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (Resources and Equipment )
- 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (Chance to Develop Skill )
- 2.10 การนิเทศงาน (Supervisor )
- 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล(Opportunity for Personal growth and development )

- 3. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
  - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Variety of Skill)
  - 3.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)
  - 3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance)
  - 3.4 ความเป็นอิสระ (Autonomy)
  - 3.5 ผลป้อนกลับ (Feedback)
- 4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job Involvement )

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

- 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay)
- 2. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)
- 3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment)
- 4. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- 5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining)
- 6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development)
- 7. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration)
- 8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation)
- 9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work)
- 10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space)

สมยศ นาวิการ (2533:3) กล่าวถึง ลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะต้องประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

ชาญชัย อาจินสมาจาร (อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย, 2548: 30) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานที่หลากหลาย
7. งานที่มีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

14. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงส่วนต่างๆ ของลักษณะการทำงานที่ตอบสนองทางร่างกาย สังคมและจิตใจ โดยให้ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน มีความยึดมั่น ผูกพัน และสภาพที่มีอิสระในการทำงาน โดยประเมินได้จากความพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ

#### 2.2.5 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารพบว่ามีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

Dessler (1991: 4) กล่าวว่าไว้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การเกิดวัฒนธรรมองค์การ (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ (Psychological Environment)

Gordon (อ้างถึงใน สรรณูญา นวลละออง, 2544: 22) กล่าวว่าไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Greenberg and Baron (อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541: 17 - 18) กล่าวว่าว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มพูนความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ



อย่างไรก็ตามการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงต้องพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร อันเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง

Schuler (1989: 56) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
  - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
  - 4.2 ลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่าย
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์กร รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งจะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย

## 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ย่อมมีผลต่อองค์การนั้นทั้งสิ้น ทั้งในด้านของประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งถ้าองค์การใดพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ย่อมส่งผลดีต่อความมั่นคงและการดำเนินงานขององค์การ ดังที่นักบริหารและนักวิชาการได้ให้แนวคิดและความหมายไว้ ดังนี้

Smith (อ้างถึงใน จูดิษฐ์ สมบัติศิริ, 2546: 48) ได้ให้ความเห็นว่าในการทำงานของมนุษย์นั้น หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการในด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเป็นตัวของตัวเอง และความต้องการทางสังคม จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในงานนั้น

Applewhite (อ้างถึงใน สรัญญา นวลละออ, 2544: 47) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงความสุขสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

Vroom (1984: 99) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ทำ คำว่าทัศนคติ (Job Attitudes) อาจใช้แทนได้กับความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติทางบวกที่มีต่องานเทียบได้กับความพึงพอใจในการทำงาน และทัศนคติทางลบที่มีต่องานเทียบได้กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน

Arnold and Feldman (1986: 86) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานของตนเอง หากบุคคลมีความพึงพอใจสูง ก็หมายความว่าเขามีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานค่อนข้างสูง

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 98) ได้อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของคน ๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของคน ๆ นั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากขึ้นเท่าใดด้วย สิ่งที่เขาคาดหวังไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวัง จะเป็นรากฐานแห่งความพอใจ และความไม่พอใจได้

อารี เพชรผุด (2530: 50) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของคนงานที่มีต่อนายจ้างและลูกจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของคน ความพึงพอใจและสบายใจนี้มีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความ



ต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานได้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 130) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สรัญญา นวลละออง (2544: 49) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งลักษณะขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์กร ซึ่งหากบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรสูงด้วยเช่นกัน

### 2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

**2.3.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย** ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg, et al., 1959: 45 - 49) เป็นการนำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงานดังนี้

**2.3.2.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เนื้อหาของงาน และเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลของการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เกิดความชอบและรักงาน มีความพยายามที่จะให้ได้ผลงาน ทำให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

**2.3.2.1.1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement)** หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน จนบรรลุตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา และความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

**2.3.2.1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลใน



หน่วยงาน อาจอยู่ในรูปของคำชมเชย ยกย่อง แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดจนประสบผลสำเร็จ

2.3.2.1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work it Self) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ทำไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

2.3.2.1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยความพยายามทุ่มเท และได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความสามารถ

2.3.2.1.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ได้รับส่งเสริมให้มีบทบาทและสถานภาพสูงขึ้นจากที่ปฏิบัติ เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการได้ฝึกอบรม ศึกษาคูณ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.3.2.1.2 ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค่าจูนให้มีแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์การ บุคลากรในองค์การก็จะเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานนั้น ประกอบด้วย

2.3.2.1.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2.3.2.1.2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.3.2.1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.3.2.1.2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2.3.2.1.2.5 นโยบายและการบริหารงาน(Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.3.2.1.2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.3.2.1.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว(Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.3.2.1.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.3.2.1.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

จากทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยและองค์ประกอบ 2 ปัจจัยข้างต้น ซึ่งปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆเหล่านี้ ถ้าองค์กรสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสมหรือสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรนั้น

### 2.3.2.2 ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

Maslow (1987 : 80 - 84) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ดังนี้

2.3.2.2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ เพราะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น แต่ถ้าหากความต้องการขั้นนี้ไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะไม่เกิดความต้องการในขั้นต่อไป

2.3.2.2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการขั้นต่อมา เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว สำหรับบางคน



อาจจะหมายถึง การปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคภัย สงคราม แต่สำหรับบางคน หมายถึง การเลือกงานที่จะให้ความมั่นคงแก่เขา หรือความปรารถนาที่จะได้ทำงานที่มีหลักประกัน มีรายได้เพียงพอที่จะเก็บออมไว้ใช้ในอนาคต

2.3.2.2.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าความต้องการสองข้อแรก เพราะทันทีที่ความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการความรัก ต้องการสมาคม ต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นต้น

2.3.2.2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม หรือความต้องการการยอมรับในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน และแบ่งความต้องการนี้เป็น 2 ชนิด คือ ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจเอาใจใส่และระลึกถึงจากบุคคลอื่น และความต้องการมีอิสรเสรีภาพ

2.3.2.2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เพราะเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจจากความต้องการทั้งสี่ขั้นดังกล่าวแล้ว ความต้องการขั้นนี้เป็นความปรารถนาและแรงขับเพื่อที่จะสนองความปรารถนาของตนเอง ดังเช่นที่ Maslow ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความใฝ่ฝันของบุคคลที่สูงกว่าสภาพที่แท้จริงของเขา เป็นความใฝ่ฝันปรารถนาในทุกๆ สิ่งที่คุณสามารถกระทำได้

จากทฤษฎีดังกล่าว ในลำดับความต้องการขั้นที่ 1 ถึง 3 เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด ส่วนความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 เป็นความต้องการในลำดับสูงถัดไป ซึ่ง Maslow ยืนยันว่า เมื่อความต้องการในขั้นใดขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว มนุษย์จะมีความพึงพอใจในลำดับขั้นถัดไป ซึ่งเรียกว่า Self - fulfillment Needs ซึ่งในการทำงานสามารถอธิบายได้ว่า ภายหลังจากที่มีความมั่นคงในการทำงานและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม และสิ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจในงานก็คือ คุณค่าที่อยู่ในงานหรือตัวงานนั่นเอง (Job Itself)



### 2.3.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer (1966: 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

2.3.3.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้พื้นฐาน ย่อมเห็นว่าความมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีความรู้สูงจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

2.3.3.2 โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) การมีโอกาสดำตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก

2.3.3.3 สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management ) เป็นความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการดำเนินงานขององค์กร องค์ประกอบนี้ ผู้มีอายุมากจะมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้มีอายุน้อย

2.3.3.4 ค่าจ้าง (Wage) คนงานเพศชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานเพศหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

2.3.3.5 ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่ถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

2.3.3.6 การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ผู้หญิงรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

2.3.3.7 ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) องค์ประกอบนี้ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือให้สังคมยอมรับตน ถ้าหากได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย

2.3.3.8 การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่การรับ - ส่ง ข้อเสนอแนะ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

2.3.3.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

2.3.3.10 ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จ มากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะต้องศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อนำไปเสริมสร้างความพึงพอใจ ให้เหมาะสมกับบุคลากรและสภาพขององค์กร และที่สำคัญบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานได้ ก็เพราะว่าบุคคลเหล่านั้นเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยมีผู้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

มานะ สินธุวงษานนท์ (2534) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีอยู่ 5 ด้าน ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการ ด้านสังคม ด้านสิทธิรัฐธรรมนูญ และด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มี 2 ด้านที่มีระดับปานกลาง คือ ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิการ และด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ด้านที่อยู่ในระดับน้อย มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผลได้ว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนและปฏิบัติการสอน ทั้งที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก รวมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก



ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มากกว่าผู้ปฏิบัติการสอน และในข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มาก ข้าราชการครูเพศชาย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูเพศหญิง ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ ทองสมนึก (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า

- 1) คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) มาตรฐานคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพนักเรียน โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สร้อยญา นวลละออ (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษา มีความเครียดภาระงานอื่น หนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง ประเด็นสำคัญพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านภาระงานอื่น ด้านภาระหนี้สิน ด้านภาระครอบครัว และด้านระยะเวลาเดินทางที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา



จรีพร แจ่มธรรมมา (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40 - 49 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 60.8 ได้รับการอบรมเฉลี่ย 4 ครั้ง ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 16.06 ปี เลือกประกอบอาชีพครูด้วยตนเอง ร้อยละ 85.1 ภาระงานสอนส่วนใหญ่มากกว่า 16 - 20 คาบต่อสัปดาห์ ร้อยละ 48.0 มีการรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพในระดับสูง ความรู้สึกเสียเปรียบสัมพัทธ์ระดับสูง ความขัดแย้งบทบาทระดับปานกลาง ความคลุมเครือในบทบาทระดับปานกลาง และการรับรู้รูปแบบการบริหารส่วนใหญ่เป็นแบบปรึกษาหารือ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความผูกพันในงานระดับสูง รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงานรายด้านระดับปานกลาง ตามลำดับ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 4 ตัวแปร คือ การรับรู้รูปแบบการบริหาร การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ อายุ ความขัดแย้งในบทบาท โดยสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ ร้อยละ 35.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถเชิงวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน จัดให้มีบุคลากรช่วยงาน และสนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม สูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือการได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์งานในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกลุ่มครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน และจากการทดสอบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์งานในหน้าที่ อัตราเงินเดือน และขนาดโรงเรียนที่สังกัดของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษานครปฐมกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

พินันท์ พรประสิทธิ์ (www.thaiedresearch.org/se,2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามอายุ, วุฒิกการศึกษา, การนับถือศาสนาแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกกลุ่มอายุ ทุกวุฒิกการศึกษา และทุกศาสนาที่นับถือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทั้งที่มีอายุน้อย มีอายุมาก มีวุฒิกศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ทั้งครูคาทอลิกและไม่ใช่คาทอลิก มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ใน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทของครูโรงเรียนเอกชน

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2549 มีจำนวนครูทั้งหมดรวม 920 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 48 แห่ง (ภาคผนวก ช)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2549 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 270 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้



**ตอนที่ 1** แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) เกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ใน 5 ด้านคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านมีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540 : 107-108) ประกอบด้วยข้อคำถาม 28 ข้อ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในหัวข้อนั้นมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในหัวข้อนั้นมาก
3	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในหัวข้อนั้นปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในหัวข้อนั้นน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความในหัวข้อนั้นน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened form)

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย จากนั้นจึงนำมากำหนดเป็น โครงสร้างและข้อคำถามในแต่ละด้าน

3.2.2.2 นำแบบสอบถามที่ร่างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเบื้องต้นว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีความเหมาะสมและความถูกต้องของภาษามากน้อยเพียงใด

3.2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก จ) เพื่อตรวจสอบความตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม และความถูกต้องของภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และเนื้อหา

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา (IOC : Item Objective Congruence) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117) โดยมีเกณฑ์ ในการแปลความหมายคะแนน ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

นำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่า IOC จากสูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีค่าความสอดคล้อง  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ  
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.9571 (ภาคผนวก ข)

3.2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เป็นค่า Alpha เท่ากับ 0.9818 (ภาคผนวก ค) แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นได้

3.2.2.6 นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล (ภาคผนวก ฉ)

3.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2 รวมทั้งสิ้น 300 ฉบับ กำหนดระยะเวลาในการตอบและขอรับแบบสอบถาม คืนภายใน 3 สัปดาห์นับจากวันส่ง ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.33 โดยเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 270 ฉบับ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ จำนวน 270 ฉบับ

3.4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้วิธีการ แจกแจงความถี่ (Frequency) และสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ใน รูปตารางประกอบคำบรรยายตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสบการณ์การทำงาน

3.4.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วน ประเมินค่า ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบาย ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของครู มาแปลผลเป็น 3 ระดับ คือคุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำ คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง โดยอาศัยเกณฑ์คะแนนตามกลุ่ม ตามแนวคิด ของ Best (อ้างถึงใน จูริพร แจ็งธรรมมา, 2545: 63) โดยใช้คะแนนสูงสุดลดด้วยคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่ม หรือระดับการวัดที่ต้องการ ดังนั้นจะได้เกณฑ์คะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนน	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
คะแนน	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง



การแปลความหมายของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความเห็นว่างค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ดีพอสมควรและมีความสุขมากในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความเห็นว่างค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ค่อนข้างดีพอสมควรและเกิดความสุขในการทำงานบ้าง

คุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำ หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความเห็นว่างค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ไม่ดีนักและไม่เกิดความสุขในการทำงาน

3.4.2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน ประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติ  $t$ -test และ  $F$ -test (ANOVA) ทดสอบรายคู่ตามวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

3.4.2.4 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเสนอเป็นตารางเรียงลำดับความถี่

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

**ตอนที่ 3** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสบการณ์การทำงาน

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 270 คน จากแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวนทั้งสิ้น 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.00 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 270)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	18	6.70
หญิง	252	93.30
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	32	11.90
25 – 35 ปี	112	41.50
36 – 45 ปี	78	28.90
มากกว่า 45 ปี	48	17.80
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	8.90
ปริญญาตรีขึ้นไป	246	91.10
4. สถานภาพทางครอบครัว		
โสด	115	42.60
สมรส	135	50.00
หม้าย หย่า – แยก	20	7.40
5. อัตรารายเดือนและรายได้อื่น (รวมรายได้ทุกประเภท)		
น้อยกว่า 10,000 บาท	192	71.10
ตั้งแต่ 10,000 บาท ขึ้นไป	78	28.90



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 270)	ร้อยละ
6. ภาระงาน ( ชั่วโมงการสอนปัจจุบัน)		
ต่ำกว่า 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	36	13.30
18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป	234	86.70
7. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	73	27.00
5 - 10 ปี	84	31.10
11 - 15 ปี	50	18.50
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	63	23.30

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 93.30 ในขณะที่เป็นเพศชาย ร้อยละ 6.70 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ร้อยละ 41.50 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 91.10 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 50.00 มีรายได้ไม่น้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 71.10 มีภาระงานสอนตั้งแต่ 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ 86.70 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 5 - 10 ปี ร้อยละ 31.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ดังตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

(n = 270)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.16	0.69	ปานกลาง
2. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	3.52	0.59	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน	3.71	0.57	สูง
4. ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน	3.72	0.65	สูง
5. ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ	3.55	0.45	ปานกลาง
รวม	3.53	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง 2 รายการ คือด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 รายการ เรียงตามลำดับ คือ ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.55$ ) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.52$ ) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.16$ )

**ตารางที่ 4.3** ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำแนกตามรายชื่อ (n = 270)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>			
1. การได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพอื่นที่มีระดับการศึกษาเท่ากัน)	3.14	0.89	ปานกลาง
2. การได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี	3.34	0.99	ปานกลาง
3. การปรับขึ้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความยุติธรรม	3.06	0.96	ปานกลาง
4. ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.45	0.92	ปานกลาง
5. รายได้สอดคล้องกับเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.67	0.90	ปานกลาง
6. ชั่วโมงในการทำงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.34	0.88	ปานกลาง
รวม	3.16	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ การได้รับสวัสดิการต่างๆจากโรงเรียนอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.45$ ) รองลงมาคือ การได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ( $\bar{X} = 3.34$ ) และชั่วโมงในการทำงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.34$ ) และอันดับสุดท้ายคือ รายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.67$ )



**ตารางที่ 4.4** ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน จำแนกตามรายชื่อ

(n = 270)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน</b>			
1. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่	3.94	0.65	สูง
2. ตำแหน่งหน้าที่ ที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันมี โอกาสได้รับ ความก้าวหน้า	3.37	0.83	ปานกลาง
3. การมีโอกาที่จะ ได้รับการแต่งตั้งบรรจุสับเปลี่ยน ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.76	0.78	ปานกลาง
4. การได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนทักษะใน วิชาชีพครูจากผู้บริหารและเพื่อนครู	3.77	0.74	สูง
5. โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.77	0.92	สูง
รวม	3.52	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อ พิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับสูง 3 รายการ และระดับปานกลาง 2 รายการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรกคือ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพครูจากผู้บริหารและเพื่อนครู ( $\bar{X} = 3.77$ ) และ โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.77$ ) และอันดับ สุดท้าย แต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ การมี โอกาที่จะ ได้รับการตั้งบรรจุสับเปลี่ยนไปดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.76$ )

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ

(n = 270)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน</b>			
1. โรงเรียนที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง	4.22	0.76	สูง
2. โรงเรียนที่ทำงานอยู่มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น	3.92	0.76	สูง
3. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้	4.23	0.73	สูง
4. แนวทางในการดำเนินกิจการของโรงเรียนสร้างความรู้สึกที่มั่นคงในการทำงาน	3.81	0.82	สูง
5. การที่โรงเรียนบรรจุให้เข้าเป็นครูแล้วทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ	3.88	0.79	สูง
6. โรงเรียนมีเหตุผลในการที่จะให้ออกจากงาน	2.23	1.61	ต่ำ
รวม	3.71	0.57	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณา รายชื่อพบว่า อยู่ในระดับสูง 5 รายการ และระดับต่ำ 1 รายการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกคือ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้ ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือ โรงเรียนที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง ( $\bar{X} = 4.22$ ) และอันดับสุดท้ายแต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำคือ โรงเรียนมีเหตุผลในการที่จะให้ออกจากงาน ( $\bar{X} = 2.23$ )

**ตารางที่ 4.6** ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ

(n = 270)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน</b>			
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในการทำงาน	3.54	0.95	ปานกลาง
2. ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน	3.95	0.74	สูง
3. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวกับงาน	3.83	0.86	สูง
4. ในการประชุมแต่ละครั้งสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีผลกระทบต่อท่านในภายหลัง	3.58	0.97	ปานกลาง
5. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเหตุเป็นผลชัดเจนและเปิดเผย ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.70	0.91	สูง
6. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของครูโดยแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียง ส่วนมาก	3.70	0.94	สูง
รวม	3.72	0.65	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง 4 รายการ และระดับปานกลาง 2 รายการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.83$ ) และอันดับสุดท้ายแต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.54$ )



ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณีเขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ

(n = 270)			
คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ</b>			
1. ผู้บริหารยกย่องชมเชยอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี	3.42	0.83	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.69	0.71	สูง
3. การได้รับเชิญไปร่วมงานสังคมและกิจกรรมต่างๆของชุมชนอยู่เสมอ	3.00	0.84	ปานกลาง
4. ผู้ปกครองนักเรียนส่วนมากให้เกียรติเป็นอย่างดีในฐานะครู	3.78	0.80	สูง
5. การได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและนักเรียน	3.86	0.60	สูง
รวม	3.55	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับสูง 3 รายการ และระดับปานกลาง 2 รายการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกคือ การได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและนักเรียน ( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาคือ ผู้ปกครองนักเรียนส่วนมากให้เกียรติเป็นอย่างดีในฐานะครู ( $\bar{X} = 3.78$ ) และอันดับสุดท้ายแต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ การได้รับเชิญไปร่วมงานสังคมและกิจกรรมต่างๆของชุมชนอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.00$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม อายุ  
ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และ  
ประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ช่วงอายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	P
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	น้อยกว่า 25 ปี	32	3.66	0.26	16.434	.000
	25 – 35 ปี	112	3.31	0.63		
	36 – 45 ปี	78	3.03	0.76		
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	48	2.73	0.64		
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และ ก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่า 25 ปี	32	4.25	0.25	51.723	.000
	25 – 35 ปี	112	3.67	0.49		
	36 – 45 ปี	78	3.31	0.48		
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	48	3.01	0.52		
ด้านความมั่นคงมีหลักประกัน ในการทำงาน	น้อยกว่า 25 ปี	32	4.27	0.38	20.265	.000
	25 – 35 ปี	112	3.77	0.53		
	36 – 45 ปี	78	3.62	0.49		
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	48	3.36	0.61		
ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน	น้อยกว่า 25 ปี	32	4.01	0.31	7.842	.000
	25 – 35 ปี	112	3.72	0.60		
	36 – 45 ปี	78	3.82	0.59		
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	48	3.37	0.86		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ช่วงอายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
ด้านการได้รับการยกย่องและ ยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 25 ปี	32	3.48	0.30	11.437	.000
	25 – 35 ปี	112	3.66	0.55		
	36 – 45 ปี	78	3.59	0.31		
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	48	3.24	0.32		
รวม	น้อยกว่า 25 ปี	32	3.93	0.17	23.272	.000
	25 – 35 ปี	112	3.62	0.49		
	36 – 45 ปี	78	3.47	0.42		
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	48	3.14	0.45		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี สูงกว่าครูที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 - 35 ปี สูงกว่าครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 36-45 ปี สูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป



ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นรายคู่ ในแต่ละด้าน ด้วยวิธี LSD ดังปรากฏตามตารางที่ 4.9 ถึง ตารางที่ 4.13 ดังนี้

**ตารางที่ 4.9** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		น้อยกว่า 25 ปี (n=32)	25 – 35 ปี (n=112)	36 – 45 ปี (n=78)	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (n=48)
น้อยกว่า 25 ปี	3.66	-	.35*	.63*	.92*
25 – 35 ปี	3.31	-	-	.27*	.56*
36 – 45 ปี	3.03	-	-	-	.29*
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	2.73	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.9 ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 -35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.10** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		น้อยกว่า 25 ปี (n=32)	25 – 35 ปี (n=112)	36 – 45 ปี (n=78)	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (n=48)
น้อยกว่า 25 ปี	4.25	-	.57*	.93*	1.23*
25 – 35 ปี	3.67	-	-	.36*	.66*
36 – 45 ปี	3.31	-	-	-	.29*
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	3.01	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.10 ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.11** การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		น้อยกว่า 25 ปี (n=32)	25 – 35 ปี (n=112)	36 – 45 ปี (n=78)	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (n=48)
น้อยกว่า 25 ปี	4.27	-	.49*	.64*	.90*
25 – 35 ปี	3.37	-	-	-	.41*
36 – 45 ปี	3.62	-	-	-	.26*
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	3.36	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.11 ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**ตารางที่ 4.12** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านหลักวิชาชีพไทยในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		น้อยกว่า 25 ปี (n=32)	25 – 35 ปี (n=112)	36 – 45 ปี (n=78)	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (n=48)
น้อยกว่า 25 ปี	4.01	-	.29*	-	.64*
25 – 35 ปี	3.72	-	-	-	.34*
36 – 45 ปี	3.82	-	-	-	.44*
มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	3.37	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.12 ในด้านหลักวิชาชีพไทยในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีอายุ 25 – 35 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		น้อยกว่า 25 ปี (n=32)	25 – 35 ปี (n=112)	36 – 45 ปี (n=78)	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป (n=48)
น้อยกว่า 25 ปี	3.48	-	-.18*	-	.24*
25 – 35 ปี	3.66	-	-	-	.42*
36 – 45 ปี	3.59	-	-	-	.34*
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	3.24	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.13 ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีอายุ 25-35 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.14** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D	t	p
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.99	0.56	6.495	.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	246	3.08	0.65		
ด้านการมีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.23	0.44	6.561	.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	246	3.45	0.56		
ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.23	0.52	4.809	.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	246	3.66	0.55		
ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.02	0.46	2.397	.017
	ปริญญาตรีขึ้นไป	246	3.69	0.66		
ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.80	0.57	2.866	.004
	ปริญญาตรีขึ้นไป	246	3.52	0.43		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.05	0.37	5.706	.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	246	3.48	0.48		

**จากตารางที่ 4.14** พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป



ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพทางครอบครัว	n	$\bar{X}$	S.D	F	p
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	โสด	115	3.50	0.53	28.466	.000
	สมรส	135	2.91	0.72		
	หม้าย หย่า แยก	20	2.94	0.52		
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	โสด	115	3.94	0.42	79.038	.000
	สมรส	135	3.22	0.51		
	หม้าย หย่า แยก	20	3.08	0.47		
ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน	โสด	115	4.03	0.44	40.033	.000
	สมรส	135	3.50	0.54		
	หม้าย หย่า แยก	20	3.33	0.56		
ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน	โสด	115	3.91	0.47	11.390	.000
	สมรส	135	3.60	0.71		
	หม้าย หย่า แยก	20	3.33	0.75		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพทางครอบครัว	n	$\bar{X}$	S.D	F	p
ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ	โสด	115	3.72	0.46	21.238	.000
	สมรส	135	3.46	0.40		
	หม้าย หย่า แยก	20	3.16	0.27		
รวม	โสด	115	3.82	0.35	47.342	.000
	สมรส	135	3.34	0.48		
	หม้าย หย่า แยก	20	3.16	0.35		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่เป็นโสด สูงกว่าครูที่สมรสและเป็นหม้าย หย่า แยก และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่สมรส สูงกว่าครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก

ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นรายคู่ในแต่ละด้านด้วยวิธี LSD ดังปรากฏตามตารางที่ 4.16 ถึง ตารางที่ 4.20 ดังนี้

**ตารางที่ 4.16** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	X̄	สถานภาพทางครอบครัว		
		โสด (n=111)	สมรส (n=135)	หม้าย หย่า แยก (n=20)
โสด	3.50	-	.59*	.56*
สมรส	2.91	-	-	-
หม้าย หย่า แยก	2.94	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.16 ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นโสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรสและครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	$\bar{X}$	สถานภาพทางครอบครัว		
		โสด (n=111)	สมรส (n=135)	หม้าย หย่า แยก (n=20)
โสด	3.94	-	.71*	.86*
สมรส	3.22	-	-	-
หม้าย หย่า แยก	3.08	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.17 ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นโสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรสและครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.18** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	$\bar{X}$	สถานภาพทางครอบครัว		
		โสด (n=111)	สมรส (n=135)	หม้าย หย่า แยก (n=20)
โสด	4.03	-	.53*	.70*
สมรส	3.50	-	-	-
หม้าย หย่า แยก	3.33	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.18 ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็น โสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรสและครูที่เป็น หม้าย หย่า แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.19** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	x̄	สถานภาพทางครอบครัว		
		โสด (n=111)	สมรส (n=135)	หม้าย หย่า แยก (n=20)
โสด	3.91	-	.30*	.58*
สมรส	3.60	-	-	-
หม้าย หย่า แยก	3.33	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.19 ในด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นโสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรสและครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**ตารางที่ 4.20** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	$\bar{X}$	สถานภาพทางครอบครัว		
		โสด (n=111)	สมรส (n=135)	หม้าย หย่า แยก (n=20)
โสด	3.72	-	.26*	.56*
สมรส	3.46	-	-	.30*
หม้าย หย่า แยก	3.16	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.20 ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็น โสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรส และเป็นหม้าย หย่า แยก และครูที่สมรส มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4.21** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือนและรายได้อื่น

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.17	0.63	.115	.909
	10,000บาทขึ้นไป	78	3.15	0.83		
ด้านมีโอกาสในการเรียนรู้และ ก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.63	0.50	4.502	.000
	10,000บาทขึ้นไป	78	3.24	0.70		
ด้านความมั่นคงมีหลักประกัน ในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.81	0.49	3.883	.000
	10,000บาทขึ้นไป	78	3.47	0.68		
ด้านการใช้หลักประชาธิปไตย ในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.75	0.45	1.126	.263
	10,000บาทขึ้นไป	78	3.62	0.97		
การได้รับการยกย่องและ ยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.62	0.39	3.731	.000
	10,000บาทขึ้นไป	78	3.37	0.52		
รวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.59	0.37	2.713	.008
	10,000บาทขึ้นไป	78	3.37	0.68		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอัตราเงินเดือนและรายได้อื่นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีอัตราเงินเดือนและรายได้อื่นต่ำกว่า 10,000 บาท สูงกว่าครูที่มีอัตราเงินเดือนและรายได้อื่น 10,000 บาทขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน และด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.22** เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามภาระงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชั่วโมงการสอน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ต่ำกว่า 18 ชั่วโมง	36	4.00	0.54	8.740	.000
	18 ชั่วโมงขึ้นไป	234	3.03	0.63		
ด้านมีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่า 18 ชั่วโมง	36	4.10	0.48	6.792	.000
	18 ชั่วโมงขึ้นไป	234	3.43	0.56		
ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน	ต่ำกว่า 18 ชั่วโมง	36	4.25	0.50	6.386	.000
	18 ชั่วโมงขึ้นไป	234	3.63	0.54		
ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน	ต่ำกว่า 18 ชั่วโมง	36	4.08	0.58	3.963	.000
	18 ชั่วโมงขึ้นไป	234	3.66	0.64		
การได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 18 ชั่วโมง	36	3.85	0.58	3.473	.000
	18 ชั่วโมงขึ้นไป	234	3.50	0.41		
รวม	ต่ำกว่า 18 ชั่วโมง	36	4.05	0.42	7.493	.000
	18 ชั่วโมงขึ้นไป	234	3.45	0.45		

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีภาระงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีภาระงานสอนต่ำกว่า 18 ชั่วโมง สูงกว่าครูที่มีภาระงานสอนตั้งแต่ 18 ชั่วโมงขึ้นไป ในทุกด้าน



ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D	F	p
ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม	น้อยกว่า 5 ปี	73	3.57	0.41	24.822	.000
	5 – 10 ปี	84	3.29	0.68		
	11 – 15 ปี	50	2.90	0.68		
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	63	2.73	0.67		
ด้านโอกาสในการเรียนรู้ และก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่า 5 ปี	73	4.09	0.34	69.444	.000
	5 – 10 ปี	84	3.56	0.44		
	11 – 15 ปี	50	3.19	0.50		
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	63	3.06	0.51		
ด้านความมั่นคงมีหลักประกัน ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	73	4.13	0.41	26.766	.000
	5 – 10 ปี	84	3.70	0.47		
	11 – 15 ปี	50	3.38	0.59		
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	63	3.51	0.57		
ด้านหลักประชาธิปไตยในการ ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	73	3.96	0.39	6.136	.000
	5 – 10 ปี	84	3.72	0.60		
	11 – 15 ปี	50	3.55	0.71		
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	63	3.56	0.80		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D	F	P
ด้านการได้รับการยกย่อง และยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 5 ปี	73	3.67	0.43	8.189	.000
	5 – 10 ปี	84	3.63	0.48		
	11 – 15 ปี	50	3.47	0.44		
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	63	3.34	0.36		
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	73	3.88	0.26	31.544	.000
	5 – 10 ปี	84	3.58	0.47		
	11 – 15 ปี	50	3.30	0.51		
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	63	3.24	0.44		

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังปรากฏตามตารางที่ 4.24 ถึง ตารางที่ 4.28 ดังนี้

**ตารางที่ 4.24** เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี (n=73)	5 – 10 ปี (n=84)	11 – 15 ปี (n=50)	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (n=63)
น้อยกว่า 5 ปี	3.57	-	.27*	.67*	.83*
5 – 10 ปี	3.29	-	-	.39*	.55*
11 – 15 ปี	2.90	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.73	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**จากตารางที่ 4** ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี (n=73)	5 – 10 ปี (n=84)	11 – 15 ปี (n=50)	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (n=63)
น้อยกว่า 5 ปี	4.09	-	.53*	.90*	1.02*
5 – 10 ปี	3.56	-	-	.36*	.49*
11 – 15 ปี	3.19	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.06	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.25 ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี ความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี (n=73)	5 - 10 ปี (n=84)	11 - 15 ปี (n=50)	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (n=63)
น้อยกว่า 5 ปี	4.13	-	.43*	.75*	.61*
5 - 10 ปี	3.70	-	-	.32*	.18*
11 - 15 ปี	3.38	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.51	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.26 ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน พบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี (n=73)	5 - 10 ปี (n=84)	11 - 15 ปี (n=50)	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (n=63)
น้อยกว่า 5 ปี	3.96	-	.25*	.41*	.40*
5 - 10 ปี	3.72	-	-	-	-
11 - 15 ปี	3.55	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.56	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.27 ในด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี (n=73)	5 – 10 ปี (n=84)	11 – 15 ปี (n=50)	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (n=63)
น้อยกว่า 5 ปี	3.67	-	-	.20*	.32*
5 – 10 ปี	3.63	-	-	.16*	.28*
11 – 15 ปี	3.47	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.34	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.28 ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11-15 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**

**ตารางที่ 4.29** ข้อเสนอแนะของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เรียงลำดับตามความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>	
1. ควรปรับขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น	24
2. ภาครัฐฯ ควรจ่ายเงินอุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนเงินเดือนครูให้แก่ ครูโดยตรง	24
3. ควรจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยและเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อช่วยเหลือครู	20
2. ควรจัดโบนัสประจำปีให้กับครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	16
5. จัดค่าตอบแทนในกรณีทำงานพิเศษอื่น ๆ เช่น เป็นหัวหน้า โครงการ , กิจกรรม	15

**จากตารางที่ 4.29** ครูโรงเรียนเอกชน มีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เรียงลำดับตามความถี่ 3 อันดับแรก คือ ควรปรับขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น(24 ราย) และภาครัฐควรจ่ายเงินอุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนเงินเดือนครูให้แก่ครูโดยตรง (24 ราย) ควรจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยและเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อช่วยเหลือครู ( 20 ราย)

**ตารางที่ 4.30** ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพุมธานี เขต 2 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานของครู ด้านการโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน เรียงลำดับตามความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ด้านการโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน</b>	
1. ควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาที่สอน	14
2. ควรให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของครู	13
3. ควรจัดระบบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตให้ครูให้มากขึ้น	12
4. ควรจัดวิทยากรท้องถิ่นมาเพื่อร่วมงานกับครูในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	5
5. ควรปรับโครงสร้างการทำงานให้มีตำแหน่งสูงขึ้น	4
6. ควรจัดให้ครูมีโอกาสไปศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ	2

จากตารางที่ 4.30 ครูโรงเรียนเอกชนมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้าน โอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน เรียงลำดับตามความถี่ 3 อันดับแรก คือ ควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาที่สอน (14 ราย) ควรให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของครู (13 ราย) ควรจัดระบบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตให้มากขึ้น (12 ราย)



**ตารางที่ 4.31** ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพุมธานี เขต 2 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน เรียงลำดับตามความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน</b>	
1. ควรทำการบรรจุเข้าเป็นครูภายใน 1 ภาคเรียน	20
2. ควรมีเงินทุนพิเศษให้ในกรณีทำงานเกิน 10 ปี แล้วลาออก นอกเหนือจากเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่ และ ครูโรงเรียนเอกชน	20
3. ภาครัฐฯ ควรวางนโยบายในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการให้ รวดเร็วกว่าเดิมเพื่อลดปัญหาด้านเศรษฐกิจ	16
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทราบถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเพื่อ เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน	8

จากตารางที่ 4.31 ครูโรงเรียนเอกชนมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน เรียงตามลำดับความถี่ 3 อันดับแรก คือ ควรทำการบรรจุเข้าเป็นครูภายใน 1 ภาคเรียน (20 ราย) โรงเรียนควรมีเงินทุนพิเศษให้ในกรณีทำงานเกิน 10 ปี แล้วลาออก นอกเหนือจากเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน (20 ราย) ภาครัฐฯ ควรวางนโยบายในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการให้รวดเร็วกว่าเดิมเพื่อลดปัญหาด้านเศรษฐกิจ (16 ราย) และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทราบถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน (8 ราย)

**ตารางที่ 4.32** ข้อเสนอแนะของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมบุรี เขต 2 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน</b>	
1. ควรให้ความยุติธรรมแก่ครูในการจัดชั่วโมงการทำงาน	16
2. ไม่ควรก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของครูมากเกินไป	16
3. ไม่ควรมีอคติ คอยจับผิดครู	15
4. ควรมีความเชื่อมั่นในตัวครูและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถเต็มที่	10
5. ควรจัดให้มีการประชุมทุกเดือนเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน	8

จากตารางที่ 4.32 ครูโรงเรียนเอกชนมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน เรียงลำดับตามความถี่ 3 อันดับแรกคือ ควรให้ความยุติธรรมแก่ครูในการจัดชั่วโมงการทำงาน (16 ราย) ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของครูมากเกินไป (16 ราย) ไม่ควรมี อคติ คอยจับผิดครู (15 ราย)

**ตารางที่ 4.33** ข้อเสนอแนะของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานของครู ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ เรียงตามลำดับความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ</b>	
1. ควรส่งเสริมให้ครูได้รับเกียรติยศ ศักดิ์ศรีเป็นการตอบแทนที่ทำคุณงามความดี	15
2. ควรจัดให้ครูและผู้ปกครองได้พบปะกันบ่อยครั้งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	13
3. ควรเพิ่มกิจกรรมที่ทำให้ชุมชนยอมรับนับถือครูมากขึ้น	11
4. ควรสร้างกิจกรรมที่เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่ครูตลอดเวลา	10

จากตารางที่ 4.33 ครูโรงเรียนเอกชนมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ เรียงตามลำดับความถี่ 3 อันดับแรก คือ ควรส่งเสริมให้ครูได้รับเกียรติยศศักดิ์ศรีเป็นการตอบแทนที่ทำคุณงามความดี (15 ราย) ควรจัดให้ครูและผู้ปกครองได้พบปะกันบ่อยครั้งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (13 ราย) ควรเพิ่มกิจกรรมที่ทำให้ชุมชนยอมรับนับถือครูมากขึ้น (11 ราย)



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปให้เห็นภาพรวมของการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม อายุ สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

#### สมมติฐานในการวิจัย

ครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูแตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 920 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 48 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ

Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 270 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 28 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เป็นค่า Alpha เท่ากับ .9818 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของคุณครูเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู เป็นแบบปลายเปิด (Opened form)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยกำหนดเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 3 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 286 ฉบับ จากที่ส่งไปทั้งสิ้นจำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.33 โดยได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 270 ฉบับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการนำเสนอและอธิบาย เกี่ยวกับสถานภาพของคุณครูโรงเรียนเอกชน ใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนเอกชน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณครูเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม ตัวแปรสถานภาพของคุณครู ใช้สถิติ t - test และ F - test (ANOVA ) ทดสอบรายคู่ตามวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเรียงลำดับตามความถี่

## 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 93.30 ในขณะที่เป็นเพศชาย ร้อยละ 6.70 มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 91.10 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 50.00 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 71.10 และมีภาระงานสอน 18 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ 86.70 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 31.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 2 รายการ คือ ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3 รายการ เรียงตามลำดับ คือ ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เป็นรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ การได้รับสวัสดิการต่างๆจากโรงเรียนอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี และชั่วโมงในการทำงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม อันดับสุดท้ายคือ รายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพครูจากผู้บริหารและเพื่อนครู และโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และอันดับสุดท้าย แต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ การมีโอกาสนี้จะได้รับการตั้งบรรจุสับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น



3) ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกคือ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้ รองลงมาคือ โรงเรียนที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง และอันดับสุดท้ายแต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำคือ การที่โรงเรียนมีเหตุผลในการที่จะให้ออกจากงาน

4) ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครู มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว และอันดับสุดท้ายแต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในการทำงาน

5) ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ การได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและนักเรียน รองลงมาคือ ผู้ปกครองนักเรียนส่วนมากให้เกียรติเป็นอย่างดีในฐานะครู และอันดับสุดท้ายแต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับเชิญไปร่วมงานสังคมและกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนอยู่เสมอ

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ดังนี้**

3.1 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าครูที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี สูงกว่าครูที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 - 35 ปี สูงกว่า ครูที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป และครูที่มีอายุ 36-45 ปี สูงกว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อพบว่า

1) ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากครูที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากครูที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากครูที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ในด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากครูที่มีอายุ 25 - 35 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 - 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีอายุ 25-35ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุ 25 - 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าครูที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

3.3 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม สถานภาพทางครอบครัว พบว่า ครูที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่เป็นโสด สูงกว่าครูที่สมรส และเป็นหม้าย หย่า แยก และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่สมรส สูงกว่าครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก



### เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า

- 1) ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นโสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรสและครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2) ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นโสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรสและครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นโสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรสและครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4) ในด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นโสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรส และครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 5) ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นโสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรส และ เป็นหม้าย หย่า แยก และครูที่สมรส มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่เป็นหม้าย หย่า แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือนและรายได้อื่น พบว่า ครูที่มีอัตราเงินเดือนและรายได้อื่นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีอัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ต่ำกว่า 10,000 บาท สูงกว่าครูที่มีอัตราเงินเดือนและรายได้อื่น 10,000 บาท ขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงานด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน และด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน



3.5 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามภาระงาน พบว่า ครูที่มีภาระงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีภาระงานสอนต่ำกว่า 18 ชั่วโมง สูงกว่าครูที่มีภาระงานสอนตั้งแต่ 18 ชั่วโมงขึ้นไปในทุกด้าน

3.6 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า

1) ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ในด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11-15 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากแบบสอบถามปลายเปิด**

สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากแบบสอบถามปลายเปิด เรียงตามลำดับความถี่ 3 ลำดับแรก ดังนี้

4.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรปรับขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น และภาครัฐฯ ควรจ่ายเงินอุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนเงินเดือนครูให้แก่ครูโดยตรง ควรจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยและเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อช่วยเหลือครู

4.2 ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาที่สอน ควรให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของครู ควรจัดระบบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตให้มากขึ้น

4.3 ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน ควรทำการบรรจุครูที่ผ่านการทดลองงานเข้าเป็นครูภายในหนึ่งภาคเรียน ควรมีเงินทุนพิเศษให้แก่ครูที่มีอายุการทำงานเกิน 10 ปี เมื่อลาออก นอกเหนือจากเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ภาครัฐฯ ควรวางนโยบายในการเบิก ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการให้รวดเร็วกว่าเดิมเพื่อลดปัญหาด้านเศรษฐกิจ

4.4 ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ควรให้ความยุติธรรมในการจัดชั่วโมงการทำงาน ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวมากเกินไป ไม่ควรมีอคติคอยจับผิดครู

4.5 ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมให้ครูได้รับเกียรติยศศักดิ์ศรีเป็นการตอบแทนที่ทำคุณงามความดี ควรจัดครูและผู้ปกครองได้พบปะกันบ่อยครั้งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ควรเพิ่มกิจกรรมที่ทำให้ชุมชนยอมรับนับถือครูมากขึ้น



## 5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ โดยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชน ต้องบริหารโรงเรียนในรูปแบบของธุรกิจ จึงทำให้โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ไม่สามารถคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้ตามที่โรงเรียนต้องการ แม้บางครั้งจะได้ครูที่มีความรู้ความสามารถ แต่จะลาออกไปเพราะต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ และค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งอาจมาจากสภาพและฐานะทางการเงินของโรงเรียนเอกชนบางแห่งที่ยังไม่มีความมั่นคงพอ จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของครูได้ มีผลให้ครูส่วนใหญ่เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนยังอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในแต่ละด้าน ซึ่งพบว่า ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียนอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532 : 104) ซึ่งพบว่า ส่วนมากครูโรงเรียนเอกชนจะได้รับเป็นสวัสดิการในด้านอุปโภค และสวัสดิการสำหรับบุตร ซึ่งหมายถึงครูโรงเรียนเอกชนจะได้รับการช่วยเหลือในเรื่องของที่พักอาศัย ได้รับเครื่องแบบชุดแต่งกาย หรือสวัสดิการในด้านอาหารกลางวันจากทางโรงเรียน เป็นต้น นอกจากนี้การที่ครูส่วนใหญ่เห็นว่า การได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี และชั่วโมงในการทำงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ทำให้ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Morris (1972) ที่พบว่า เงินเดือนครูเป็นปัจจัยต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และยังส่งผลไปถึง ความสามัคคี ความพึงพอใจในการสอน เงินเดือน ชั่วโมงสอน หลักสูตร การสนับสนุนด้านกีฬา สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการของโรงเรียน ส่วนในเรื่องของรายได้มีความสอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจของประเทศในขณะนี้ กำลังเผชิญกับปัญหาในด้านราคาน้ำมันที่ขยับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นตามไปด้วย ประกอบกับครูโรงเรียนเอกชนก็ยังไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมือนกับข้าราชการโดยทั่วไป



ในด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน การที่ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับความรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะการได้รับโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยเข้ารับการสัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน รวมถึงการมีโอกาสได้ศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาให้ครูมีทั้งคุณวุฒิ และความรู้ความสามารถในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับ Bandura (1986 : 391) ที่กล่าวว่า การได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้มากเพียงใด ก็จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองให้มากขึ้น ทำให้มีความพึงพอใจในการเพิ่มความสามารถของตนเอง ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ผาณิต สกฤตวัฒน์ (2537 : 88) และ อรพิน ตันติมูรธา (2538 : 77) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนผลการศึกษาที่พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพครูที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีอายุงาน 5 - 10 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานสูงขึ้น ไม่คิดที่จะไปประกอบอาชีพอื่นๆ เหมือนกับครูที่มีอายุงาน 1 - 3 ปี ที่มักจะไปสอบบรรจุเข้ารับราชการ หรือลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ยิ่งไปกว่านั้นครูโรงเรียนเอกชนยังขาดโอกาสในการได้รับการบรรจุแต่งตั้ง หรือสับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเหมือนกับการทำงานราชการทั่วไป

ในด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน การที่ครูส่วนใหญ่มีความมั่นคงและมีหลักประกันในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความภาคภูมิใจในองค์กรในอยู่ระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ครูได้รับความไว้วางใจ ให้การยอมรับและการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินกิจการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เริ่มเข้าทำงาน ต่างมุ่งหวังที่จะได้รับการพัฒนาบรรจุเข้าเป็นครู เมื่อผ่านการทดลองงาน 1 ปีแล้ว ซึ่งจะทำให้ครูมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในอาชีพ และยังสามารถเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ได้ รวมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์จากทางราชการเพิ่มขึ้นอีกหลายประการ

สำหรับในด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน การที่ครูส่วนใหญ่เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ให้โอกาสแก่ครูในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จูงใจและส่งเสริมให้ครูตระหนักว่า เป็นผู้มีความสำคัญต่อหน่วยงาน เพราะงานใด ๆ จะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อสมาชิกในหน่วยงานพร้อมใจกัน และเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้นๆ ก็จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ Knozevich (1969 : 101 - 103) ที่ได้กล่าวสรุปไว้ว่า

ผู้บริหารหรือผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้ออกคำสั่ง ประกาศ นโยบาย และวัตถุประสงค์ ของโครงการต่าง ๆ ก็จริง แต่บรรดาคำสั่ง นโยบาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด ล้วนแล้วแต่กำหนดขึ้นจากบุคคลทุกคนร่วมกันทั้งสิ้น บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ สำหรับประเด็นที่ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยมุ่งหวังที่จะใช้ได้ทั้ง “ ผลงาน ” และ “ น้ำใจ ” จากผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยในการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในส่วนของคนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ที่ทำให้งานสำเร็จ จึงต้องให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน

ส่วนในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ซึ่งครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่ผู้ปกครองและนักเรียนให้เกียรติยกย่องในฐานะครูอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยทั่วไปแล้วในสภาพของโรงเรียนเอกชน นอกจากครูจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงานแล้ว ยังจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองด้วย ทั้งนี้ถือว่าผู้ปกครองเป็นผู้ใช้บริการ ดังนั้นผู้ปกครองจึงมีความละเอียดรอบคอบในการเลือกสถานที่เรียน มีหลายครั้งที่ผู้ปกครองเกิดความขัดแย้งกับครู จนต้องย้ายบุตรหลานไปเรียนที่อื่น ซึ่งส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อทางโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารควรดูแล เอาใจใส่ให้ครูปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับยกย่องของนักเรียนและผู้ปกครอง สำหรับผลจากการศึกษาที่พบว่า การที่ครูได้รับเชิญไปร่วมงานสังคัมและกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชน มักขาดโอกาสในการเข้าร่วมงานสังคัมและกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เพราะต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยครูอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง หรือต้องของบประมาณของโรงเรียน ซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน กล่าวคือ ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อครูส่วนใหญ่มีอายุมากขึ้น มีประสิทธิภาพการทำงานและความรับผิดชอบงานมากขึ้น รวมทั้งภาระงานที่ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา จึงทำให้ครูต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของครูด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 22) ที่พบว่า บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะ



จะเจริญขึ้นตามวัย ความคิดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะขึ้นไปโดยรอบมากขึ้น มองชีวิตครอบคลุม และลึกซึ้งมากขึ้น

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิฑูรย์ เกตุวงศา (อ้างถึงใน ชูศักดิ์ หมั่นสะเกษ, 2538 : 149) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในเขตการศึกษา 11 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้ความสามารถ ทางด้านวิชาชีพ หรืองานวิชาการมากกว่า และสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมักจะไม่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่สมรส และเป็นหม้าย หย่า แยก จะมีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งแตกต่างจากครูที่เป็น โสด จึงทำให้ครูรู้สึกไม่ค่อยพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัว เพราะในบางครั้งครูได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่นนอกเหนือจากงานตามปกติ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในวันหยุด ส่วนใหญ่ทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว อีกทั้งยังไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อปฏิบัติหน้าที่พิเศษ สอดคล้องกับการศึกษาของ สรัญญา นวลละออ (2544 : 151) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความแตกต่างกัน เนื่องจากครูบางส่วนมีภาระครอบครัวมาก เช่น ต้องดูแลบิดา มารดา สามี หรือภรรยา บุตรและญาติ ทำให้ต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งเพื่อดูแลครอบครัว ขณะเดียวกันก็ต้องทุ่มเทให้กับภาระงานต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติมาก

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอัตราเงินเดือนและรายได้อื่นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก อัตราเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยอัตราเงินเดือนของครู โรงเรียนเอกชนที่ได้รับค่อนข้างน้อย และยังเป็นเพราะการที่ครูมีอายุงานนานแต่ได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสม ซึ่งทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 152) ที่กล่าวไว้ว่า ระดับเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน ผู้มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ส่วนด้านหลักประชากรปีโดย



ในการทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนเอกชน มีการบริหารจัดการที่ใช้ความเสมอภาคในการทำงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นต่อหน้าที่และยอมรับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอย่างพึงพอใจ อีกทั้งผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเหตุเป็นผลชัดเจนและเปิดเผยในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับอัตราเงินเดือน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูโรงเรียนเอกชน มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารโรงเรียน ดังที่ พงศ์ ทรดาล (2540 : 48) ได้กล่าวว่า ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความศรัทธาและชื่นชมในตัวผู้บริหารจะมีผลและกำลังใจในการทำงาน

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีภาระงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในแต่ละสัปดาห์ ครูจะมีจำนวนชั่วโมงการสอนที่มาก ซึ่งรวมถึงการจัดแผนการเรียน การจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ และต้องมีการวัดประเมินผลนักเรียนตามที่กำหนดไว้ จึงเป็นภาระหน้าที่ค่อนข้างหนัก จนบางครั้งทำให้ครูไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว ซึ่งหากโรงเรียนมีจำนวนครูมากได้สัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ก็จะทำให้ภาระงานของครูน้อยลง สอดคล้องกับการศึกษาของ สรัญญา นวลละออ (2544: 162) ที่พบว่า จำนวนครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง ในแต่ละโรงเรียนมีน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน และอุปกรณ์การเรียนการสอนยังไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรเพิ่มหรือเกี่ยกำลังให้โรงเรียนที่มีนักเรียนมาก จัดจำนวนนักเรียนในแต่ละห้องไม่ให้มากเกินไป และให้เหมาะสมกับความสามารถของครูที่จะดูแลรับผิดชอบได้อย่างทั่วถึง

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุและปัจจัยต่าง ๆ คือโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันมีความแตกต่างกันในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการ อาคารสถานที่ สื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งบุคลากรของโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงมีความแตกต่างกันทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพในการเรียนการสอน จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วย เช่น ครูที่มีประสบการณ์มากย่อมได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับชูศักดิ์ มั่นสระเกษ (2538:76) ที่ศึกษาพบว่า โรงเรียนหลายแห่งมีการคัดเลือกเฉพาะครูที่มีประสบการณ์มากเข้ามาทำงาน โดยคิดว่าครูที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญในการสอนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 31) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันเปิดกว้าง ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยจะต้องพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์มากจะต้องได้รับการพัฒนา

เช่นกัน เพื่อพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นครูโรงเรียนเอกชนจึงมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะสำหรับนำไปสู่การปฏิบัติ คือ

5.3.1.1 จากการศึกษาครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ดังนั้นทางหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาให้ความช่วยเหลือ ซึ่งอาจพิจารณาให้การปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่ หรือจัดตั้งกองทุนขึ้นมา เพื่อช่วยเหลือครูในด้านการเงินและสวัสดิการครูอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

5.3.1.2 การที่ครูมีวุฒิขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้โอกาสในการศึกษาต่อ การส่งครูเข้าอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การที่ครูมองเห็นโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งหมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นกว่าเดิม ก็ยังจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปด้วย ดังนั้นผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในการทำงานให้สูงขึ้น เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ครู การมอบหมายตำแหน่งงานที่สำคัญในโรงเรียน ส่งครูเป็นตัวแทนไปอบรมเพิ่มเติมตามโอกาสอันควร จัดให้ครูได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ เป็นต้น

5.3.1.3 การที่ครูเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนมานานนั้น เป็นการสร้างความผูกพันในหน้าที่การงาน และทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร การได้รับการบรรจุเข้าทำงานเป็นการสร้างความรู้สึกอบอุ่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความมั่นคงและมีหลักประกันในการทำงานของครูให้สูงขึ้น เช่น การจัดสรร การบรรจุครูใหม่ด้วยความยุติธรรม การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การพิจารณาจัดสรรผลประโยชน์ต่างๆ อย่างสมเหตุสมผล การสร้างระบบการทำงานที่เป็นปึกแผ่นมั่นคง การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนในการสร้างผลงาน และชื่อเสียงให้เป็นที่ปรากฏ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

5.3.1.4 การที่ผู้บริหารให้โอกาสครูในการมีส่วนร่วมในการทำงาน และเคารพสิทธิของครู โดยไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว จะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้การยอมรับในตัวครู และเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน โดยใช้หลักประชาธิปไตย



ในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีความยุติธรรม มีเหตุผล และยอมรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้โรงเรียนพัฒนาไปได้อย่างมีคุณภาพ ควรมีการสร้าง ความผูกพันอันดีระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของครู

5.3.1.5 ในการที่ครูได้รับเกียรติจากชุมชนและสังคมให้ไปร่วมงานในโอกาสต่างๆ และการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร เมื่อได้ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จอย่างดีนั้น จะส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีกิจกรรมยกย่องให้เกียรติครูในโอกาสอันควร เช่น การแสดงความยินดีเนื่องจากสำเร็จการศึกษา การยกย่องให้เป็นครูดีเด่นในงานวันครู เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและยึดถือเป็นแบบอย่าง ก่อให้เกิดความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นผลดีต่อการบริหารงานและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ครู สำหรับการที่ครูจะได้รับเกียรติ และการยอมรับจากชุมชน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยส่งครูที่มีความสามารถและประสบการณ์ ไปช่วยเหลืองานของชุมชนบ้างในบางโอกาส หรือการเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ชุมชน เป็นต้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดรัฐบาล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 เพื่อจะได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ทัดเทียมกัน

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เช่น ภาระหน้าที่พิเศษ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ, เจตคติต่อวิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่อไป

5.3.2.4 ควรศึกษาโดยใช้ข้อมูลในลักษณะของงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ และสังเกตการณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เกิดความเข้าใจคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ลึกซึ้งขึ้น



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). มนุษยสัมพันธ์ เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์นอักษรพิทยา.  
กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิ่งแก้ว ปาจารย์. (2540). คุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร: ศิริราชพยาบาล.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). การจัดการศึกษา ควรมุ่งทั้งความเสมอภาคและความเป็นธรรม.  
กรุงเทพมหานคร: บิ๊คโปรดักชั่นแอนด์เซอร์วิส.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2532). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จรรยา มุ่งการนา. (2535). เทคนิคการบริหารโรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์ประสานมิตร
- ทองศรี คำภูณ อยุธา. (2532). การบริหารบุคคลแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร:  
ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร:  
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2533). คุณภาพชีวิตตามนัยแห่งพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร :  
บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- พระธรรมปิฎก. (2539). การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :  
บริษัทสหธรรมิก.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (2547). **การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา**. สกลนคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง **“คุณภาพชีวิตของคนไทยในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ”**. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง.
- เสรี พงศ์พิศ (บรรณาธิการ). (2531). **ทิศทางหมู่บ้านไทย**. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. 2549. **ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2549**. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2544)ก. **แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาเอกชน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). **ประสิทธิภาพการใช้ครู การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อารี เพชรสุด. (2530). **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2538). **การวิจัยเพื่อสร้างดัชนีคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตทั่วไป: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย



### บทความ

- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และ อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2539). “การปรับโครงสร้างการจัดการศึกษา: โอกาสก้าวสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้” ในอุทัย ดุลยเกษม ธรรมเกียรติ กั่นอริ และวิวัฒน์ คติธรรมนิษฐ์. **ปฏิรูปการศึกษา: การสร้างสรรค์ภูมิปัญญา** (หน้า 101-125). กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2539). “การจัดการแบบภาคีเพื่อการเรียนรู้อย่างมีองค์รวม” ในอุทัย ดุลยเกษม ธรรมเกียรติ กั่นอริ และวิวัฒน์ คติธรรมนิษฐ์. **ปฏิรูปการศึกษา: การสร้างสรรค์ภูมิปัญญา** (หน้า 65 – 70). กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. **อุตสาหกรรมพัฒนาข้าราชการ**. 25 (มกราคม – มีนาคม): 5-8.
- ประเวศ วะสี. (2539). “ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์และมาตรการ” ในอุทัย ดุลยเกษม ธรรมเกียรติ กั่นอริ และวิวัฒน์ คติธรรมนิษฐ์. **ปฏิรูปการศึกษา: การสร้างสรรค์ภูมิปัญญา** (หน้า 75- 98). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สันติ บางอ้อ. (2540). **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน**. 2(9) (กรกฎาคม- สิงหาคม 2540): 39 – 40.
- สายหยุด จำปาทอง. (2544). “บทบาทครูกับการพัฒนาสังคม”, **คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษา สหประชาชาติ**, 32(3) กรกฎาคม 2543: 1-10
- อุทุมพร จามรมาน. (2530). “คุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร”, **วารสารจิตวิทยาคลินิก**, 1(18):1-23.
- อนุชาติ พวงสำลีและอรทัย อาจอ้า. (บรรณาธิการ). (2539). **การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

### วิทยานิพนธ์

- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมระดับกลาง.**  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จूरีพร แจ็งธรรมมา. (2545). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาประชากรศึกษา.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. (2538). **ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.**  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- จิตินันท์ สมบัติศิริ. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี.**  
จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาศิลปศาสตร์(รัฐศาสตร์).  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤดล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัดมหาชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาศิลปศาสตร์(รัฐศาสตร์).  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประธาน เสนีวงศ์ ณ อยุธยา. (2546). **การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 1** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). **ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.**  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผาณิต สกลวัฒน์. (2537). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์.  
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พาฝัน วราวิทยา. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพลศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มานะ สิ้นธุ่งยานนท์. (2534). **คุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมศักดิ์ ทองสมนึก. (2544). องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สร้อยญา นวลละออ. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์(รัฐศาสตร์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แสงรัตน์ เฉลยอุดม. (2543). คุณภาพชีวิตของครูที่เลี้ยงดูนอกรวมเด็กก่อนเกณฑ์ สังกัดกรมการศาสนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรพิน ตันติมูธา. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของผู้ป่วยวิกฤตในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

### สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- พินันท์ พรประสิทธิ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2550, จาก [http:// www.thaiedresearch.org/se,2007](http://www.thaiedresearch.org/se,2007)
- สกุลไทย. (2542). พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2548, จาก <http://WWW.sakulthai.com/Dsearch detail by Issue.asp?ST.Issue IB=2346>



## ภาษาต่างประเทศ

### BOOK

- Arnold, H.J. and D.C. Feldman. (1986). **Organizational Behavior**. Singapore: McGraw-Hill.
- Bandura, A. (1986). **Social Foundation of Thought and Action**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Dessler, G. (1991). **Personal Human Resource Management**. (5 th ed). Englewood. Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Flanagan, C.E. and Powers, M.J. (1985). **Measurement of Quality of Life : Current State of the Art**. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation.
- Gilmer, B.V. (1966). **Industrial Psychology**. New York : Mc Graw – Hill Book.
- Gordon, J.R. 1991. **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**. (3 rd ed.). Massachusetts USA : Allyn and Bacon.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1973.
- Greenberg, J. and R.B. Baron. (1995). **Behavior in Organizations**. (5 th ed.). New Jersey : Prentice – Hall.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley.
- Huse, E. (1985). **Organization Development and Change**. New York : West Publishing.
- Kerce, E.W. and Kewley, (1993). S.B. “Quality of Work Life Surveys in Organization Methods and Benefits” **In Improving Organization Survey: New Direction, Methods and Application**. Newbury Park : SAGE Publications.
- Knozevich, S.J. (1969). **Administration of Public Education**. New York : Harper and Row, Publishers,
- Kossen, S. (1991). **The Human Side of Organization**. 5 th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Maslow, Abraham H. (1987). **Motivation and Personality**. 3 rd ed. New York : Harper & Row.
- Robbins, S.P. (1997). **Organization Behavior**. (7 th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.

- Schuler, R.S.N.J.Beutell and S.A.Youngblood. (1989). **Effective Personal Management**. 3 th ed.  
Minnesota : Nest Publishing Company,
- Sharma, R.C.(1988). The meaning of quality of life. In Sharma,R.c., **Population,  
Resource, Environment and Quality of Life**. New Delhi : Dhanpat Rai & Sons.
- Umstot, DD (1984). **Understanding Organization Behavior**. Minnesota : Weat Publishing .
- Vroom,V.H. (1984). **Work and Motivation**. Florida : Robert E.Krieger Publishing.
- Walton, Richard E.(1973). **Quality of work life : What is it ?**. New York : McGraw Hill.

#### ARTICLES

- Bluestone, L. (1977). "Implementing Quality of Worklife Program". **Management Review**.  
4 (July 1977) : 44
- Krejcie, R.V. and Morgan, V.D. "Determining Sample Size for Research Activities"  
**Educational and Psychological Management**.80,1970 : pp607-610.
- Liu, B.C.(January 1975). Quality of life : Concept, Measure and Result, **The American  
Journal of Economics and Sociology**. 34 : 12.
- Morris, J.R. (1972). **A study of teacher Morale as Affected by Teacher Assignment to  
Achieve Focus Desegnegation**. 9 (Mardi 1972) : 32

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย





**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง คุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน และด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน จำนวน 28 ข้อ

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ดังนั้นขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยโดยคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

นายดา สมิตยเสีธร

## แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

\*\*\*\*\*

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 - 35 ปี

36 - 45 ปี

มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี / สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพทางครอบครัว

โสด

สมรส

หม้าย / หย่า / แยกทาง

5. อัตรารายเดือนและรายได้อื่น (รวมรายได้ทุกประเภท)

น้อยกว่า 10,000 บาท

ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป

6. ภาระงาน (ชั่วโมงการสอนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน)

ต่ำกว่า 18 ชั่วโมง/สัปดาห์

18 ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไป

7. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2      ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2  
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของข้อความที่  
ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด  
4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้มาก  
3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ปานกลาง  
2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้น้อย  
1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้น้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน(เงินเดือน)ที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพอื่นที่มีระดับศึกษาเท่ากับท่าน					
2. ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี					
3. ท่านเห็นว่า การปรับขึ้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความยุติธรรม					
4. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆจากโรงเรียนของท่านอย่างเหมาะสม					
5. ท่านมีรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
6. ท่านคิดว่า ชั่วโมงในการทำงานของท่านเหมาะสมแล้ว					
<b>ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน</b>					
7. ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานที่ทำอยู่					
8. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านทำในปัจจุบันมีโอกาสด้านรับความก้าวหน้า					



คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
9. ท่านมีโอกาสจะได้รับการแต่งตั้ง บรรจุ สับเปลี่ยน ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
10. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพครูจากผู้บริหารและเพื่อนครู					
11. ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
<b>ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน</b>					
12. โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง					
13. โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น					
14. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้					
15. แนวทางในการดำเนินกิจการของโรงเรียนได้สร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้แก่ท่าน					
16. การที่โรงเรียนบรรจุท่านเข้าเป็นครูแล้วทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ					
17. โรงเรียนมีเหตุผลในการที่จะให้ท่านออกจากงาน					
<b>การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน</b>					
18. ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคแก่ครูทุกคนในการทำงาน					
19. ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการมีส่วนร่วมกำหนดแผนปฏิบัติงาน					
20. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวกับงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
21. ในการประชุมแต่ละครั้งท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีผลกระทบต่อท่านในภายหลัง					
22. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเหตุเป็นผล ชัดเจนและเปิดเผยในการประเมินผลปฏิบัติงาน					
23. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของครูโดยแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก					
26. ท่านมักได้รับเชิญไปร่วมงานสังคมและกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนอยู่เสมอ					
27. ผู้ปกครองส่วนมากให้เกียรติท่านเป็นอย่างดีในฐานะครู					
28. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นที่พอใจของผู้ปกครองและนักเรียน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของท่านในฐานะครูโรงเรียนเอกชน ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

.....

.....

.....

2. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

.....

.....

.....

3. ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน

.....

.....

.....

4. ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

.....

.....

.....

5. ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง



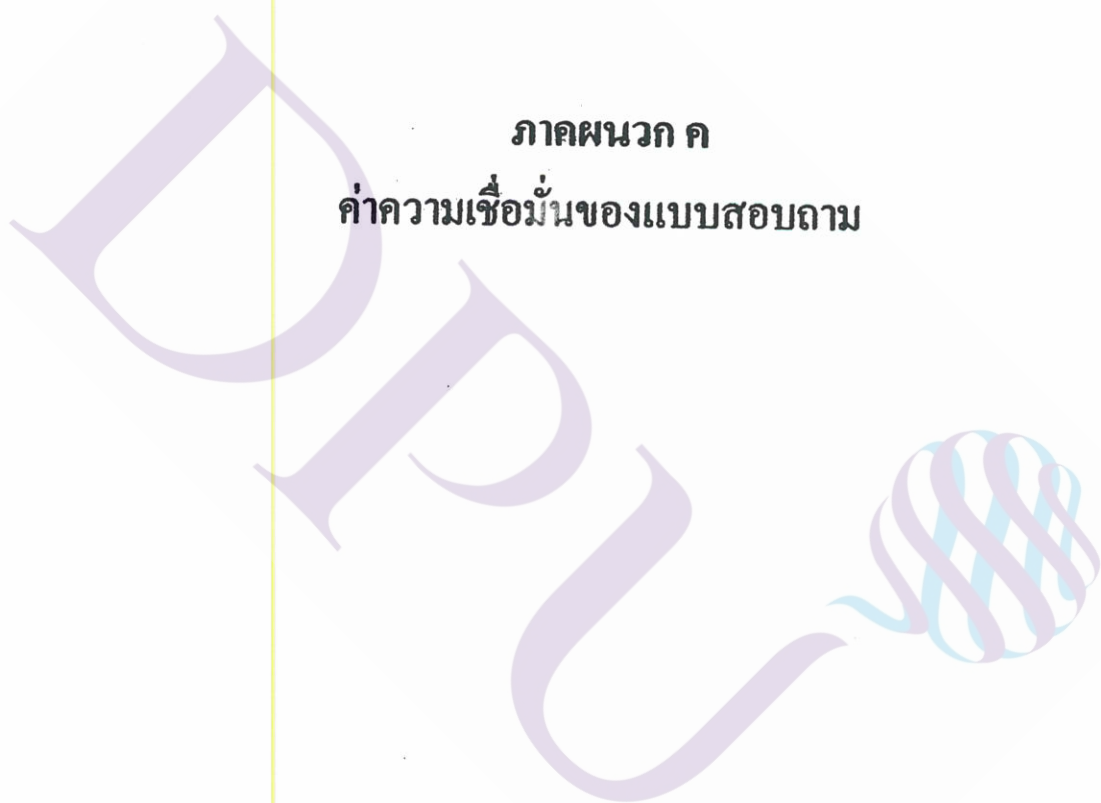
ภาคผนวก ข  
ตารางค่า IOC



ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2  
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	IOC	แปลผล
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	-1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	-1	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
13	1	1	-1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	-1	4	0.80	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	-1	1	-1	1	3	0.60	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
รวม							26.80	0.9571

ภาคผนวก ค  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม





## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR00044	3.1600	1.1790	25.0
2.	VAR00045	3.4800	1.0456	25.0
3.	VAR00046	3.0000	1.2583	25.0
4.	VAR00047	3.3600	1.3808	25.0
5.	VAR00048	2.9200	1.3204	25.0
6.	VAR00049	3.6800	.9883	25.0
7.	VAR00050	4.0400	.7348	25.0
8.	VAR00051	3.4800	1.4177	25.0
9.	VAR00052	2.5600	1.0832	25.0
10.	VAR00053	3.6400	.8602	25.0
11.	VAR00054	3.8000	1.0801	25.0
12.	VAR00055	4.0800	.8622	25.0
13.	VAR00056	4.0800	.9092	25.0
14.	VAR00057	4.1200	.8327	25.0
15.	VAR00058	3.6800	.8021	25.0
16.	VAR00059	3.7200	.7916	25.0
17.	VAR00060	2.0800	.8622	25.0
18.	VAR00061	3.4000	.8165	25.0
19.	VAR00062	3.8000	1.0408	25.0
20.	VAR00063	3.3600	1.2543	25.0
21.	VAR00064	3.2000	1.2910	25.0
22.	VAR00065	3.4000	1.0408	25.0
23.	VAR00066	3.3600	1.0755	25.0
24.	VAR00067	3.4800	.9626	25.0
25.	VAR00068	4.0400	.7348	25.0
26.	VAR00069	3.1200	.8813	25.0
27.	VAR00070	3.7600	1.0520	25.0
28.	VAR00071	4.0400	.8888	25.0

Statistics for	Mean	N of	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	97.8400		562.8067	23.7235	28

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00044	94.6800	514.0600	.8858
VAR00045	94.3600	535.7400	.5366
VAR00046	94.8400	517.9733	.7551
VAR00047	94.4800	508.0100	.8497
VAR00048	94.9200	510.6600	.8446
VAR00049	94.1600	544.0567	.3855
VAR00050	93.8000	530.6667	.9334
VAR00051	94.3600	503.9900	.8924
VAR00052	95.2800	519.6267	.8506
VAR00053	94.2000	526.0000	.9140
VAR00054	94.0400	517.3733	.9009
VAR00055	93.7600	526.1067	.9091
VAR00056	93.7600	524.7733	.8932
VAR00057	93.7200	527.2933	.9105
VAR00058	94.1600	528.4733	.9136
VAR00059	94.1200	529.2767	.9033
VAR00060	95.7600	539.0233	.5755
VAR00061	94.4400	532.6733	.7818
VAR00062	94.0400	543.3733	.3782
VAR00063	94.4800	509.6767	.9103
VAR00064	94.6400	504.9900	.9677
VAR00065	94.4400	515.9233	.9686
VAR00066	94.4800	513.8433	.9805
VAR00067	94.3600	524.7400	.8421
VAR00068	93.8000	532.6667	.8726
VAR00069	94.7200	535.6267	.6473
VAR00070	94.0800	520.9933	.8476
VAR00071	93.8000	525.3333	.9003

### Reliability Coefficients

N of Cases = 25.0

N of Items = 28

Alpha = .9818

ภาคผนวก ง  
ตารางค่าสถิติ





Statistics

		GENDER	AGE	EDU	STATUS	SALARY	TEACH	EXPERT
N	Valid	270	270	270	270	270	270	270
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

GENDER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	18	6.7	6.7	6.7
	หญิง	252	93.3	93.3	100.0
	Total	270	100.0	100.0	

AGE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 25 ปี	32	11.9	11.9	11.9
	25 - 35 ปี	112	41.5	41.5	53.3
	36 - 45 ปี	78	28.9	28.9	82.2
	46 ปีขึ้นไป	48	17.8	17.8	100.0
	Total	270	100.0	100.0	

EDU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	8.9	8.9	8.9
	ปริญญาตรีและสูงกว่า	246	91.1	91.1	100.0
	Total	270	100.0	100.0	

STATUS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	115	42.6	42.6	42.6
	สมรส	135	50.0	50.0	92.6
	หม้าย	20	7.4	7.4	100.0
	Total	270	100.0	100.0	

SALARY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	71.1	71.1	71.1
	10,001 - 15,000 บาท	78	28.9	28.9	100.0
	Total	270	100.0	100.0	

**TEACH**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 18 ชม/สัปดาห์	36	13.3	13.3	13.3
	18 ชม/สัปดาห์ขึ้นไป	234	86.7	86.7	100.0
	Total	270	100.0	100.0	

**EXPERT**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 5 ปี	73	27.0	27.0	27.0
	5 - 10 ปี	84	31.1	31.1	58.1
	11 - 15 ปี	50	18.5	18.5	76.7
	16 ปีขึ้นไป	63	23.3	23.3	100.0
	Total	270	100.0	100.0	

**Descriptives**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
INCOME_1	270	1	5	3.14	.895
INCOME_2	270	1	5	3.34	.988
INCOME_3	270	1	5	3.06	.962
INCOME_4	270	1	5	3.45	.922
INCOME_5	270	1	5	2.67	.900
INCOME_6	270	1	5	3.34	.876
LEAN_1	270	2	5	3.94	.651
LEAN_2	270	1	5	3.37	.829
LEAN_3	270	1	5	2.76	.780
LEAN_4	270	2	5	3.77	.740
LEAN_5	270	1	5	3.77	.917
SURE_1	270	1	5	4.22	.762
SURE_2	270	2	5	3.92	.762
SURE_3	270	2	5	4.23	.731
SURE_4	270	1	5	3.81	.820
SURE_5	270	1	5	3.88	.788
SURE_6	270	1	5	2.23	1.161
SURE_66	270	1	5	3.77	1.161
FAIR_1	270	1	5	3.54	.954
FAIR_2	270	1	5	3.95	.740
FAIR_3	270	1	5	3.83	.857
FAIR_4	270	1	5	3.58	.975
FAIR_5	270	1	5	3.70	.913
FAIR_6	270	1	5	3.70	.941
YEL_1	270	1	5	3.42	.831
YEL_2	270	1	5	3.69	.712
YEL_3	270	1	5	3.00	.843
YEL_4	270	1	5	3.78	.800
YEL_5	270	3	5	3.86	.603
TOTINCOM	270	1.50	5.00	3.1667	.69533
TOTLEAN	270	2.00	4.80	3.5222	.59816
TOTSURE	270	1.83	5.00	3.7154	.57805
TOTFAIR	270	1.83	5.00	3.7185	.65288
TOTYEL	270	2.40	5.00	3.5504	.45306
TOT_ALL	270	2.26	4.89	3.5346	.49497
Valid N (listwise)	270				

T-Test



Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
TOTINCOM	ไม่เกิน 25 ปี	32	3.6615	.25918	.04582
	25 - 35 ปี	112	3.3051	.62796	.05934
	36 - 45 ปี	78	3.0299	.75914	.08596
	46 ปีขึ้นไป	48	2.7361	.64397	.09295
	Total	270	3.1667	.69533	.04232
TOTLEAN	ไม่เกิน 25 ปี	32	4.2500	.25400	.04490
	25 - 35 ปี	112	3.6786	.49818	.04707
	36 - 45 ปี	78	3.3103	.48633	.05507
	46 ปีขึ้นไป	48	3.0167	.52646	.07599
	Total	270	3.5222	.59816	.03640
TOTSURE	ไม่เกิน 25 ปี	32	4.2708	.38041	.06725
	25 - 35 ปี	112	3.7738	.53593	.05064
	36 - 45 ปี	78	3.6218	.49578	.05614
	46 ปีขึ้นไป	48	3.3611	.61245	.08840
	Total	270	3.7154	.57805	.03518
TOTFAIR	ไม่เกิน 25 ปี	32	4.0156	.31212	.05518
	25 - 35 ปี	112	3.7158	.59973	.05667
	36 - 45 ปี	78	3.8141	.59397	.06725
	46 ปีขึ้นไป	48	3.3715	.86585	.12497
	Total	270	3.7185	.65288	.03973
TOTYEL	ไม่เกิน 25 ปี	32	3.4875	.30454	.05383
	25 - 35 ปี	112	3.6696	.55130	.05209
	36 - 45 ปี	78	3.5923	.31158	.03528
	46 ปีขึ้นไป	48	3.2458	.32021	.04622
	Total	270	3.5504	.45306	.02757
TOT_ALL	ไม่เกิน 25 ปี	32	3.9371	.17212	.03043
	25 - 35 ปี	112	3.6286	.49707	.04697
	36 - 45 ปี	78	3.4737	.42604	.04824
	46 ปีขึ้นไป	48	3.1463	.45853	.06618
	Total	270	3.5346	.49497	.03012

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Lower Bound	Upper Bound		
TOTINCOM	ไม่เกิน 25 ปี	3.5680	3.7549	3.33	4.17
	25 - 35 ปี	3.1875	3.4226	2.33	5.00
	36 - 45 ปี	2.8588	3.2011	1.67	4.83
	46 ปีขึ้นไป	2.5491	2.9231	1.50	3.83
	Total	3.0834	3.2500	1.50	5.00
TOTLEAN	ไม่เกิน 25 ปี	4.1584	4.3416	3.60	4.60
	25 - 35 ปี	3.5853	3.7719	2.40	4.80
	36 - 45 ปี	3.2006	3.4199	2.40	4.60
	46 ปีขึ้นไป	2.8638	3.1695	2.00	4.20
	Total	3.4506	3.5939	2.00	4.80
TOTSURE	ไม่เกิน 25 ปี	4.1337	4.4080	3.50	5.00
	25 - 35 ปี	3.6735	3.8742	2.67	5.00
	36 - 45 ปี	3.5100	3.7336	2.33	4.50
	46 ปีขึ้นไป	3.1833	3.5389	1.83	4.17
	Total	3.6462	3.7847	1.83	5.00
TOTFAIR	ไม่เกิน 25 ปี	3.9031	4.1282	3.33	4.50
	25 - 35 ปี	3.6035	3.8281	2.50	5.00
	36 - 45 ปี	3.6802	3.9480	2.50	5.00
	46 ปีขึ้นไป	3.1201	3.6229	1.83	4.83
	Total	3.6403	3.7967	1.83	5.00
TOTYEL	ไม่เกิน 25 ปี	3.3777	3.5973	3.00	4.20
	25 - 35 ปี	3.5664	3.7729	2.40	5.00
	36 - 45 ปี	3.5221	3.6626	2.80	4.40
	46 ปีขึ้นไป	3.1529	3.3388	2.60	3.80
	Total	3.4961	3.6047	2.40	5.00
TOT_ALL	ไม่เกิน 25 ปี	3.8750	3.9991	3.63	4.25
	25 - 35 ปี	3.5355	3.7216	2.57	4.89
	36 - 45 ปี	3.3776	3.5697	2.86	4.63
	46 ปีขึ้นไป	3.0131	3.2794	2.26	4.05
	Total	3.4753	3.5939	2.26	4.89

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTINCOM	Between Groups	20.336	3	6.779	16.434	.000
	Within Groups	109.719	266	.412		
	Total	130.056	269			
TOTLEAN	Between Groups	35.460	3	11.820	51.723	.000
	Within Groups	60.787	266	.229		
	Total	96.247	269			
TOTSURE	Between Groups	16.963	3	5.654	20.625	.000
	Within Groups	72.923	266	.274		
	Total	89.886	269			
TOTFAIR	Between Groups	9.318	3	3.106	7.842	.000
	Within Groups	105.345	266	.396		
	Total	114.663	269			
TOTYEL	Between Groups	6.309	3	2.103	11.437	.000
	Within Groups	48.906	266	.184		
	Total	55.215	269			
TOT_ALL	Between Groups	13.701	3	4.567	23.272	.000
	Within Groups	52.202	266	.196		
	Total	65.904	269			

### Post Hoc Tests



## Multiple Comparisons

121

LSD

Dependent Variable	(I) AGE	(J) AGE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
TOTINCOM	ไม่เกิน 25 ปี	25 - 35 ปี	.3564*	.12874	.006
		36 - 45 ปี	.6315*	.13483	.000
		46 ปีขึ้นไป	.9253*	.14657	.000
	25 - 35 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.3564*	.12874	.006
		36 - 45 ปี	.2751*	.09472	.004
		46 ปีขึ้นไป	.5689*	.11080	.000
	36 - 45 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.6315*	.13483	.000
		25 - 35 ปี	-.2751*	.09472	.004
		46 ปีขึ้นไป	.2938*	.11782	.013
	46 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 25 ปี	-.9253*	.14657	.000
		25 - 35 ปี	-.5689*	.11080	.000
		36 - 45 ปี	-.2938*	.11782	.013
TOTLEAN	ไม่เกิน 25 ปี	25 - 35 ปี	.5714*	.09582	.000
		36 - 45 ปี	.9397*	.10035	.000
		46 ปีขึ้นไป	1.2333*	.10910	.000
	25 - 35 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.5714*	.09582	.000
		36 - 45 ปี	.3683*	.07050	.000
		46 ปีขึ้นไป	.6619*	.08247	.000
	36 - 45 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.9397*	.10035	.000
		25 - 35 ปี	-.3683*	.07050	.000
		46 ปีขึ้นไป	.2936*	.08770	.001
	46 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 25 ปี	-1.2333*	.10910	.000
		25 - 35 ปี	-.6619*	.08247	.000
		36 - 45 ปี	-.2936*	.08770	.001
TOTSURE	ไม่เกิน 25 ปี	25 - 35 ปี	.4970*	.10495	.000
		36 - 45 ปี	.6490*	.10992	.000
		46 ปีขึ้นไป	.9097*	.11949	.000
	25 - 35 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.4970*	.10495	.000
		36 - 45 ปี	.1520	.07722	.050
		46 ปีขึ้นไป	.4127*	.09033	.000
	36 - 45 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.6490*	.10992	.000
		25 - 35 ปี	-.1520	.07722	.050
		46 ปีขึ้นไป	.2607*	.09605	.007
	46 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 25 ปี	-.9097*	.11949	.000
		25 - 35 ปี	-.4127*	.09033	.000
		36 - 45 ปี	-.2607*	.09605	.007
TOTFAIR	ไม่เกิน 25 ปี	25 - 35 ปี	.2999*	.12614	.018
		36 - 45 ปี	.2015	.13211	.128
		46 ปีขึ้นไป	.6441*	.14362	.000
	25 - 35 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.2999*	.12614	.018
		36 - 45 ปี	-.0983	.09281	.290
		46 ปีขึ้นไป	.3442*	.10857	.002
	36 - 45 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.2015	.13211	.128
		25 - 35 ปี	.0983	.09281	.290
		46 ปีขึ้นไป	.4426*	.11545	.000

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) AGE	(J) AGE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
TOTFAIR	46 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 25 ปี	-.6441*	.14362	.000
		25 - 35 ปี	-.3442*	.10857	.002
		36 - 45 ปี	-.4426*	.11545	.000
TOTYEL	ไม่เกิน 25 ปี	25 - 35 ปี	-.1821*	.08595	.035
		36 - 45 ปี	-.1048	.09002	.245
		46 ปีขึ้นไป	.2417*	.09786	.014
	25 - 35 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	.1821*	.08595	.035
		36 - 45 ปี	.0773	.06324	.222
		46 ปีขึ้นไป	.4238*	.07397	.000
	36 - 45 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	.1048	.09002	.245
		25 - 35 ปี	-.0773	.06324	.222
		46 ปีขึ้นไป	.3465*	.07866	.000
	46 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 25 ปี	-.2417*	.09786	.014
		25 - 35 ปี	-.4238*	.07397	.000
		36 - 45 ปี	-.3465*	.07866	.000
TOT_ALL	ไม่เกิน 25 ปี	25 - 35 ปี	.3085*	.08880	.001
		36 - 45 ปี	.4634*	.09300	.000
		46 ปีขึ้นไป	.7908*	.10110	.000
	25 - 35 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.3085*	.08880	.001
		36 - 45 ปี	.1549*	.06533	.018
		46 ปีขึ้นไป	.4823*	.07642	.000
	36 - 45 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.4634*	.09300	.000
		25 - 35 ปี	-.1549*	.06533	.018
		46 ปีขึ้นไป	.3274*	.08127	.000
	46 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 25 ปี	-.7908*	.10110	.000
		25 - 35 ปี	-.4823*	.07642	.000
		36 - 45 ปี	-.3274*	.08127	.000

LSD

Dependent Variable	(I) AGE	(J) AGE	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
TOTINCOM	ไม่เกิน 25 ปี	25 - 35 ปี	.1029	.6099
		36 - 45 ปี	.3661	.8970
		46 ปีขึ้นไป	.6368	1.2139
	25 - 35 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.6099	-.1029
		36 - 45 ปี	.0887	.4616
		46 ปีขึ้นไป	.3508	.7871
	36 - 45 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.8970	-.3661
		25 - 35 ปี	-.4616	-.0887
		46 ปีขึ้นไป	.0618	.5258
	46 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 25 ปี	-1.2139	-.6368
		25 - 35 ปี	-.7871	-.3508
		36 - 45 ปี	-.5258	-.0618
TOTLEAN	ไม่เกิน 25 ปี	25 - 35 ปี	.3828	.7601
		36 - 45 ปี	.7422	1.1373
		46 ปีขึ้นไป	1.0185	1.4481
	25 - 35 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.7601	-.3828
		36 - 45 ปี	.2295	.5071
		46 ปีขึ้นไป	.4995	.8243
	36 - 45 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-1.1373	-.7422
		25 - 35 ปี	-.5071	-.2295
		46 ปีขึ้นไป	.1209	.4663
	46 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 25 ปี	-1.4481	-1.0185
		25 - 35 ปี	-.8243	-.4995
		36 - 45 ปี	-.4663	-.1209
TOTSURE	ไม่เกิน 25 ปี	25 - 35 ปี	.2904	.7037
		36 - 45 ปี	.4326	.8655
		46 ปีขึ้นไป	.6745	1.1450
	25 - 35 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.7037	-.2904
		36 - 45 ปี	.0000	.3040
		46 ปีขึ้นไป	.2348	.5905
	36 - 45 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.8655	-.4326
		25 - 35 ปี	-.3040	.0000
		46 ปีขึ้นไป	.0716	.4498
	46 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 25 ปี	-1.1450	-.6745
		25 - 35 ปี	-.5905	-.2348
		36 - 45 ปี	-.4498	-.0716
TOTFAIR	ไม่เกิน 25 ปี	25 - 35 ปี	.0515	.5482
		36 - 45 ปี	-.0586	.4616
		46 ปีขึ้นไป	.3613	.9269
	25 - 35 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.5482	-.0515
		36 - 45 ปี	-.2811	.0844
		46 ปีขึ้นไป	.1305	.5580
	36 - 45 ปี	ไม่เกิน 25 ปี	-.4616	.0586
		25 - 35 ปี	-.0844	.2811
		46 ปีขึ้นไป	.2153	.6699



LSD

Dependent Variable	(I) AGE	(J) AGE	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
TOTFAIR	46 ปีขึ้นไป	ไม่กิน 25 ปี	-.9269	-.3613
		25 - 35 ปี	-.5580	-.1305
		36 - 45 ปี	-.6699	-.2153
TOTYEL	ไม่กิน 25 ปี	25 - 35 ปี	-.3514	-.0129
		36 - 45 ปี	-.2820	.0724
		46 ปีขึ้นไป	.0490	.4343
	25 - 35 ปี	ไม่กิน 25 ปี	.0129	.3514
		36 - 45 ปี	-.0472	.2018
		46 ปีขึ้นไป	.2782	.5695
	36 - 45 ปี	ไม่กิน 25 ปี	-.0724	.2820
		25 - 35 ปี	-.2018	.0472
		46 ปีขึ้นไป	.1916	.5014
	46 ปีขึ้นไป	ไม่กิน 25 ปี	-.4343	-.0490
		25 - 35 ปี	-.5695	-.2782
		36 - 45 ปี	-.5014	-.1916
TOT_ALL	ไม่กิน 25 ปี	25 - 35 ปี	.1337	.4833
		36 - 45 ปี	.2803	.6465
		46 ปีขึ้นไป	.5918	.9899
	25 - 35 ปี	ไม่กิน 25 ปี	-.4833	-.1337
		36 - 45 ปี	.0263	.2835
		46 ปีขึ้นไป	.3318	.6328
	36 - 45 ปี	ไม่กิน 25 ปี	-.6465	-.2803
		25 - 35 ปี	-.2835	-.0263
		46 ปีขึ้นไป	.1674	.4874
	46 ปีขึ้นไป	ไม่กิน 25 ปี	-.9899	-.5918
		25 - 35 ปี	-.6328	-.3318
		36 - 45 ปี	-.4874	-.1674

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

## Oneway

**Group Statistics**

EDU	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTINCOM	24	3.9861	.56448	.11522
ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่า	246	3.0867	.65477	.04175
TOTLEAN	24	4.2333	.44003	.08982
ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่า	246	3.4528	.56595	.03608
TOTSURE	24	4.2361	.52914	.10801
ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่า	246	3.6646	.55807	.03558
TOTFAIR	24	4.0208	.46964	.09586
ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่า	246	3.6890	.66142	.04217
TOTYEL	24	3.8000	.57180	.11672
ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่า	246	3.5260	.43356	.02764
TOT_ALL	24	4.0553	.36834	.07519
ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่า	246	3.4838	.47656	.03038

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
TOTINCOM	Equal variances assumed	1.604	.206
	Equal variances not assumed		
TOTLEAN	Equal variances assumed	2.187	.140
	Equal variances not assumed		
TOTSURE	Equal variances assumed	.933	.335
	Equal variances not assumed		
TOTFAIR	Equal variances assumed	2.342	.127
	Equal variances not assumed		
TOTYEL	Equal variances assumed	2.123	.146
	Equal variances not assumed		
TOT_ALL	Equal variances assumed	3.045	.082
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
TOTINCOM	Equal variances assumed	6.495	268	.000	.8994
	Equal variances not assumed	7.339	29.387	.000	.8994
TOTLEAN	Equal variances assumed	6.561	268	.000	.7805
	Equal variances not assumed	8.063	30.947	.000	.7805
TOTSURE	Equal variances assumed	4.809	268	.000	.5715
	Equal variances not assumed	5.025	28.232	.000	.5715
TOTFAIR	Equal variances assumed	2.397	268	.017	.3318
	Equal variances not assumed	3.168	32.648	.003	.3318
TOTYEL	Equal variances assumed	2.866	268	.004	.2740
	Equal variances not assumed	2.284	25.645	.031	.2740
TOT_ALL	Equal variances assumed	5.706	268	.000	.5714
	Equal variances not assumed	7.046	31.048	.000	.5714



**Independent Samples Test**

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
TOTINCOM	Equal variances assumed	.13847	.62676	1.17202
	Equal variances not assumed	.12255	.64888	1.14990
TOTLEAN	Equal variances assumed	.11896	.54628	1.01470
	Equal variances not assumed	.09680	.58306	.97792
TOTSURE	Equal variances assumed	.11883	.33753	.80543
	Equal variances not assumed	.11372	.33862	.80434
TOTFAIR	Equal variances assumed	.13840	.05931	.60430
	Equal variances not assumed	.10473	.11865	.54497
TOTYEL	Equal variances assumed	.09561	.08574	.46223
	Equal variances not assumed	.11995	.02726	.52070
TOT_ALL	Equal variances assumed	.10014	.37427	.76859
	Equal variances not assumed	.08110	.40604	.73681

**Oneway**



Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
TOTINCOM	โสด	115	3.5043	.53369	.04977
	สมรส	135	2.9123	.72013	.06198
	หม้าย	20	2.9417	.52503	.11740
	Total	270	3.1667	.69533	.04232
TOTLEAN	โสด	115	3.9426	.42283	.03943
	สมรส	135	3.2296	.51631	.04444
	หม้าย	20	3.0800	.47859	.10702
	Total	270	3.5222	.59816	.03640
TOTSURE	โสด	115	4.0333	.44874	.04184
	สมรส	135	3.5012	.54693	.04707
	หม้าย	20	3.3333	.56713	.12681
	Total	270	3.7154	.57805	.03518
TOTFAIR	โสด	115	3.9145	.47673	.04446
	สมรส	135	3.6086	.71652	.06167
	หม้าย	20	3.3333	.75896	.16971
	Total	270	3.7185	.65288	.03973
TOTYEL	โสด	115	3.7235	.46308	.04318
	สมรส	135	3.4607	.40244	.03464
	หม้าย	20	3.1600	.27985	.06258
	Total	270	3.5504	.45306	.02757
TOT_ALL	โสด	115	3.8237	.35699	.03329
	สมรส	135	3.3425	.48675	.04189
	หม้าย	20	3.1697	.35348	.07904
	Total	270	3.5346	.49497	.03012

		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Lower Bound	Upper Bound		
TOTINCOM	โสด	3.4058	3.6029	2.00	5.00
	สมรส	2.7898	3.0349	1.50	4.83
	หม้าย	2.6959	3.1874	2.00	3.83
	Total	3.0834	3.2500	1.50	5.00
TOTLEAN	โสด	3.8645	4.0207	3.20	4.80
	สมรส	3.1417	3.3175	2.00	4.60
	หม้าย	2.8560	3.3040	2.40	4.20
	Total	3.4506	3.5939	2.00	4.80
TOTSURE	โสด	3.9504	4.1162	3.33	5.00
	สมรส	3.4081	3.5943	2.33	4.50
	หม้าย	3.0679	3.5988	1.83	4.00
	Total	3.6462	3.7847	1.83	5.00
TOTFAIR	โสด	3.8264	4.0026	2.50	5.00
	สมรส	3.4867	3.7306	1.83	5.00
	หม้าย	2.9781	3.6885	2.00	4.67
	Total	3.6403	3.7967	1.83	5.00
TOTYEL	โสด	3.6379	3.8090	3.00	5.00
	สมรส	3.3922	3.5292	2.40	4.60
	หม้าย	3.0290	3.2910	2.60	3.60
	Total	3.4961	3.6047	2.40	5.00
TOT_ALL	โสด	3.7577	3.8896	3.24	4.89
	สมรส	3.2597	3.4254	2.26	4.67
	หม้าย	3.0042	3.3351	2.56	3.72
	Total	3.4753	3.5939	2.26	4.89

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTINCOM	Between Groups	22.857	2	11.429	28.466	.000
	Within Groups	107.198	267	.401		
	Total	130.056	269			
TOTLEAN	Between Groups	35.792	2	17.896	79.038	.000
	Within Groups	60.455	267	.226		
	Total	96.247	269			
TOTSURE	Between Groups	20.736	2	10.368	40.033	.000
	Within Groups	69.150	267	.259		
	Total	89.886	269			
TOTFAIR	Between Groups	9.014	2	4.507	11.390	.000
	Within Groups	105.649	267	.396		
	Total	114.663	269			
TOTYEL	Between Groups	7.578	2	3.789	21.238	.000
	Within Groups	47.637	267	.178		
	Total	55.215	269			
TOT_ALL	Between Groups	17.253	2	8.626	47.342	.000
	Within Groups	48.651	267	.182		
	Total	65.904	269			



# Post Hoc Tests

## Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) STATUS	(J) STATUS	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
TOTINCOM	โสด	สมรส	.5920*	.08041	.000
		หม้าย	.5627*	.15351	.000
	สมรส	โสด	-.5920*	.08041	.000
		หม้าย	-.0293	.15182	.847
	หม้าย	โสด	-.5627*	.15351	.000
		สมรส	.0293	.15182	.847
TOTLEAN	โสด	สมรส	.7130*	.06038	.000
		หม้าย	.8626*	.11528	.000
	สมรส	โสด	-.7130*	.06038	.000
		หม้าย	.1496	.11401	.191
	หม้าย	โสด	-.8626*	.11528	.000
		สมรส	-.1496	.11401	.191
TOTSURE	โสด	สมรส	.5321*	.06458	.000
		หม้าย	.7000*	.12329	.000
	สมรส	โสด	-.5321*	.06458	.000
		หม้าย	.1679	.12193	.170
	หม้าย	โสด	-.7000*	.12329	.000
		สมรส	-.1679	.12193	.170
TOTFAIR	โสด	สมรส	.3059*	.07982	.000
		หม้าย	.5812*	.15240	.000
	สมรส	โสด	-.3059*	.07982	.000
		หม้าย	.2753	.15072	.069
	หม้าย	โสด	-.5812*	.15240	.000
		สมรส	-.2753	.15072	.069
TOTYEL	โสด	สมรส	.2627*	.05360	.000
		หม้าย	.5635*	.10233	.000
	สมรส	โสด	-.2627*	.05360	.000
		หม้าย	.3007*	.10120	.003
	หม้าย	โสด	-.5635*	.10233	.000
		สมรส	-.3007*	.10120	.003
TOT_ALL	โสด	สมรส	.4811*	.05417	.000
		หม้าย	.6540*	.10342	.000
	สมรส	โสด	-.4811*	.05417	.000
		หม้าย	.1729	.10228	.092
	หม้าย	โสด	-.6540*	.10342	.000
		สมรส	-.1729	.10228	.092

Multiple Comparisons

LSD

131

Dependent Variable	(I) STATUS	(J) STATUS	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
TOTINCOM	โสด	สมรส	.4337	.7503
		หม้าย	.2604	.8649
	สมรส	โสด	-.7503	-.4337
		หม้าย	-.3282	.2696
	หม้าย	โสด	-.8649	-.2604
		สมรส	-.2696	.3282
TOTLEAN	โสด	สมรส	.5941	.8319
		หม้าย	.6356	1.0896
	สมรส	โสด	-.8319	-.5941
		หม้าย	-.0748	.3741
	หม้าย	โสด	-1.0896	-.6356
		สมรส	-.3741	.0748
TOTSURE	โสด	สมรส	.4049	.6592
		หม้าย	.4572	.9428
	สมรส	โสด	-.6592	-.4049
		หม้าย	-.0722	.4080
	หม้าย	โสด	-.9428	-.4572
		สมรส	-.4080	.0722
TOTFAIR	โสด	สมรส	.1487	.4630
		หม้าย	.2811	.8812
	สมรส	โสด	-.4630	-.1487
		หม้าย	-.0214	.5721
	หม้าย	โสด	-.8812	-.2811
		สมรส	-.5721	.0214
TOTYEL	โสด	สมรส	.1572	.3683
		หม้าย	.3620	.7650
	สมรส	โสด	-.3683	-.1572
		หม้าย	.1015	.5000
	หม้าย	โสด	-.7650	-.3620
		สมรส	-.5000	-.1015
TOT_ALL	โสด	สมรส	.3745	.5878
		หม้าย	.4504	.8576
	สมรส	โสด	-.5878	-.3745
		หม้าย	-.0285	.3742
	หม้าย	โสด	-.8576	-.4504
		สมรส	-.3742	.0285

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

Oneway

Group Statistics

SALARY		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTINCOM	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.1701	.63355	.04572
	10,001 - 15,000 บาท	78	3.1581	.83264	.09428
TOTLEAN	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.6365	.50808	.03667
	10,001 - 15,000 บาท	78	3.2410	.70498	.07982
TOTSURE	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.8116	.49778	.03592
	10,001 - 15,000 บาท	78	3.4786	.68764	.07786
TOTFAIR	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.7561	.45917	.03314
	10,001 - 15,000 บาท	78	3.6261	.97671	.11059
TOTYEL	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.6219	.39861	.02877
	10,001 - 15,000 บาท	78	3.3744	.52803	.05979
TOT_ALL	ต่ำกว่า 10,000 บาท	192	3.5992	.37387	.02698
	10,001 - 15,000 บาท	78	3.3756	.68787	.07789

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
TOTINCOM	Equal variances assumed	14.340	.000
	Equal variances not assumed		
TOTLEAN	Equal variances assumed	12.523	.000
	Equal variances not assumed		
TOTSURE	Equal variances assumed	23.863	.000
	Equal variances not assumed		
TOTFAIR	Equal variances assumed	91.333	.000
	Equal variances not assumed		
TOTYEL	Equal variances assumed	8.232	.004
	Equal variances not assumed		
TOT_ALL	Equal variances assumed	56.847	.000
	Equal variances not assumed		



		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
TOTINCOM	Equal variances assumed	.129	268	.898	.0120
	Equal variances not assumed	.115	114.918	.909	.0120
TOTLEAN	Equal variances assumed	5.152	268	.000	.3954
	Equal variances not assumed	4.502	110.932	.000	.3954
TOTSURE	Equal variances assumed	4.437	268	.000	.3330
	Equal variances not assumed	3.883	111.242	.000	.3330
TOTFAIR	Equal variances assumed	1.486	268	.138	.1300
	Equal variances not assumed	1.126	91.152	.263	.1300
TOTYEL	Equal variances assumed	4.192	268	.000	.2475
	Equal variances not assumed	3.731	114.310	.000	.2475
TOT_ALL	Equal variances assumed	3.431	268	.001	.2236
	Equal variances not assumed	2.713	96.033	.008	.2236

### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
TOTINCOM	Equal variances assumed	.09353	-.17213	.19617
	Equal variances not assumed	.10478	-.19553	.21957
TOTLEAN	Equal variances assumed	.07675	.24431	.54655
	Equal variances not assumed	.08784	.22137	.56950
TOTSURE	Equal variances assumed	.07505	.18523	.48077
	Equal variances not assumed	.08575	.16309	.50291
TOTFAIR	Equal variances assumed	.08747	-.04220	.30222
	Equal variances not assumed	.11545	-.09931	.35933
TOTYEL	Equal variances assumed	.05904	.13127	.36376
	Equal variances not assumed	.06635	.11608	.37895
TOT_ALL	Equal variances assumed	.06517	.09529	.35190
	Equal variances not assumed	.08243	.05998	.38721

### T-Test

#### Group Statistics

TEACH	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTINCOM	ต่ำกว่า 18 ชม/สัปดาห์	36	4.0000	.54043
	18 ชม/สัปดาห์ขึ้นไป	234	3.0385	.62490
TOTLEAN	ต่ำกว่า 18 ชม/สัปดาห์	36	4.1056	.48163
	18 ชม/สัปดาห์ขึ้นไป	234	3.4325	.56353
TOTSURE	ต่ำกว่า 18 ชม/สัปดาห์	36	4.2500	.50316
	18 ชม/สัปดาห์ขึ้นไป	234	3.6332	.54479
TOTFAIR	ต่ำกว่า 18 ชม/สัปดาห์	36	4.0833	.58486
	18 ชม/สัปดาห์ขึ้นไป	234	3.6624	.64576
TOTYEL	ต่ำกว่า 18 ชม/สัปดาห์	36	3.8556	.58673
	18 ชม/สัปดาห์ขึ้นไป	234	3.5034	.41068
TOT_ALL	ต่ำกว่า 18 ชม/สัปดาห์	36	4.0589	.42399
	18 ชม/สัปดาห์ขึ้นไป	234	3.4540	.45481

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
TOTINCOM	Equal variances assumed Equal variances not assumed	1.252	.264
TOTLEAN	Equal variances assumed Equal variances not assumed	.847	.358
TOTSURE	Equal variances assumed Equal variances not assumed	.371	.543
TOTFAIR	Equal variances assumed Equal variances not assumed	.009	.924
TOTYEL	Equal variances assumed Equal variances not assumed	13.746	.000
TOT_ALL	Equal variances assumed Equal variances not assumed	.503	.479



**Independent Samples Test**

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
TOTINCOM	Equal variances assumed	8.740	268	.000	.9615
	Equal variances not assumed	9.722	50.559	.000	.9615
TOTLEAN	Equal variances assumed	6.792	268	.000	.6731
	Equal variances not assumed	7.621	50.956	.000	.6731
TOTSURE	Equal variances assumed	6.386	268	.000	.6168
	Equal variances not assumed	6.770	48.526	.000	.6168
TOTFAIR	Equal variances assumed	3.685	268	.000	.4209
	Equal variances not assumed	3.963	49.100	.000	.4209
TOTYEL	Equal variances assumed	4.494	268	.000	.3521
	Equal variances not assumed	3.473	40.440	.001	.3521
TOT_ALL	Equal variances assumed	7.493	268	.000	.6049
	Equal variances not assumed	7.890	48.261	.000	.6049

**Independent Samples Test**

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
TOTINCOM	Equal variances assumed	.11002	.74493	1.17815
	Equal variances not assumed	.09890	.76294	1.16014
TOTLEAN	Equal variances assumed	.09910	.47797	.86818
	Equal variances not assumed	.08832	.49576	.85039
TOTSURE	Equal variances assumed	.09659	.42663	.80699
	Equal variances not assumed	.09111	.43367	.79995
TOTFAIR	Equal variances assumed	.11424	.19601	.64587
	Equal variances not assumed	.10623	.20748	.63440
TOTYEL	Equal variances assumed	.07836	.19785	.50642
	Equal variances not assumed	.10141	.14726	.55702
TOT_ALL	Equal variances assumed	.08072	.44597	.76383
	Equal variances not assumed	.07667	.45078	.75902

**Oneway**



Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
TOTINCOM	ไม่เกิน 5 ปี	73	3.5708	.41659	.04876
	5 - 10 ปี	84	3.2956	.68026	.07422
	11 - 15 ปี	50	2.9000	.68595	.09701
	16 ปีขึ้นไป	63	2.7381	.66782	.08414
	Total	270	3.1667	.69533	.04232
TOTLEAN	ไม่เกิน 5 ปี	73	4.0932	.34007	.03980
	5 - 10 ปี	84	3.5619	.44611	.04867
	11 - 15 ปี	50	3.1920	.50299	.07113
	16 ปีขึ้นไป	63	3.0698	.51950	.06545
	Total	270	3.5222	.59816	.03640
TOTSURE	ไม่เกิน 5 ปี	73	4.1324	.41104	.04811
	5 - 10 ปี	84	3.7024	.47920	.05229
	11 - 15 ปี	50	3.3800	.59193	.08371
	16 ปีขึ้นไป	63	3.5159	.57713	.07271
	Total	270	3.7154	.57805	.03518
TOTFAIR	ไม่เกิน 5 ปี	73	3.9680	.39446	.04617
	5 - 10 ปี	84	3.7163	.60773	.06631
	11 - 15 ปี	50	3.5567	.71318	.10086
	16 ปีขึ้นไป	63	3.5608	.80784	.10178
	Total	270	3.7185	.65288	.03973
TOTYEL	ไม่เกิน 5 ปี	73	3.6767	.43028	.05036
	5 - 10 ปี	84	3.6381	.48344	.05275
	11 - 15 ปี	50	3.4720	.44586	.06305
	16 ปีขึ้นไป	63	3.3492	.36095	.04547
	Total	270	3.5504	.45306	.02757
TOT_ALL	ไม่เกิน 5 ปี	73	3.8882	.26498	.03101
	5 - 10 ปี	84	3.5829	.47330	.05164
	11 - 15 ปี	50	3.3001	.51313	.07257
	16 ปีขึ้นไป	63	3.2468	.44107	.05557
	Total	270	3.5346	.49497	.03012



Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Lower Bound	Upper Bound		
TOTINCOM	ไม่เกิน 5 ปี	3.4736	3.6680	3.00	5.00
	5 - 10 ปี	3.1480	3.4433	2.50	5.00
	11 - 15 ปี	2.7051	3.0949	2.00	4.50
	16 ปีขึ้นไป	2.5699	2.9063	1.50	4.00
	Total	3.0834	3.2500	1.50	5.00
TOTLEAN	ไม่เกิน 5 ปี	4.0138	4.1725	3.40	4.80
	5 - 10 ปี	3.4651	3.6587	3.00	4.80
	11 - 15 ปี	3.0491	3.3349	2.40	4.20
	16 ปีขึ้นไป	2.9390	3.2007	2.00	4.20
	Total	3.4506	3.5939	2.00	4.80
TOTSURE	ไม่เกิน 5 ปี	4.0365	4.2283	3.50	5.00
	5 - 10 ปี	3.5984	3.8064	2.67	5.00
	11 - 15 ปี	3.2118	3.5482	2.33	4.50
	16 ปีขึ้นไป	3.3705	3.6612	1.83	4.17
	Total	3.6462	3.7847	1.83	5.00
TOTFAIR	ไม่เกิน 5 ปี	3.8760	4.0601	2.50	5.00
	5 - 10 ปี	3.5844	3.8482	3.00	5.00
	11 - 15 ปี	3.3540	3.7594	2.33	5.00
	16 ปีขึ้นไป	3.3574	3.7643	1.83	4.83
	Total	3.6403	3.7967	1.83	5.00
TOTYEL	ไม่เกิน 5 ปี	3.5763	3.7771	3.00	5.00
	5 - 10 ปี	3.5332	3.7430	2.80	4.80
	11 - 15 ปี	3.3453	3.5987	2.40	4.20
	16 ปีขึ้นไป	3.2583	3.4401	2.60	4.20
	Total	3.4961	3.6047	2.40	5.00
TOT_ALL	ไม่เกิน 5 ปี	3.8264	3.9500	3.42	4.89
	5 - 10 ปี	3.4801	3.6856	2.79	4.85
	11 - 15 ปี	3.1543	3.4460	2.55	4.41
	16 ปีขึ้นไป	3.1357	3.3579	2.26	4.12
	Total	3.4753	3.5939	2.26	4.89

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTINCOM	Between Groups	28.445	3	9.482	24.822	.000
	Within Groups	101.610	266	.382		
	Total	130.056	269			
TOTLEAN	Between Groups	42.272	3	14.091	69.444	.000
	Within Groups	53.974	266	.203		
	Total	96.247	269			
TOTSURE	Between Groups	20.842	3	6.947	26.766	.000
	Within Groups	69.044	266	.260		
	Total	89.886	269			
TOTFAIR	Between Groups	7.421	3	2.474	6.136	.000
	Within Groups	107.242	266	.403		
	Total	114.663	269			
TOTYEL	Between Groups	4.668	3	1.556	8.189	.000
	Within Groups	50.547	266	.190		
	Total	55.215	269			
TOT_ALL	Between Groups	17.292	3	5.764	31.540	.000
	Within Groups	48.612	266	.183		
	Total	65.904	269			

### Post Hoc Tests

LSD

Dependent Variable	(I) EXPERT	(J) EXPERT	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
TOTINCOM	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	.2751*	.09890	.006
		11 - 15 ปี	.6708*	.11346	.000
		16 ปีขึ้นไป	.8327*	.10628	.000
	5 - 10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.2751*	.09890	.006
		11 - 15 ปี	.3956*	.11040	.000
		16 ปีขึ้นไป	.5575*	.10301	.000
	11 - 15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.6708*	.11346	.000
		5 - 10 ปี	-.3956*	.11040	.000
		16 ปีขึ้นไป	.1619	.11706	.168
	16 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-.8327*	.10628	.000
		5 - 10 ปี	-.5575*	.10301	.000
		11 - 15 ปี	-.1619	.11706	.168
TOTLEAN	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	.5312*	.07208	.000
		11 - 15 ปี	.9012*	.08269	.000
		16 ปีขึ้นไป	1.0233*	.07746	.000
	5 - 10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.5312*	.07208	.000
		11 - 15 ปี	.3699*	.08046	.000
		16 ปีขึ้นไป	.4921*	.07508	.000
	11 - 15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.9012*	.08269	.000
		5 - 10 ปี	-.3699*	.08046	.000
		16 ปีขึ้นไป	.1222	.08532	.153
	16 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-1.0233*	.07746	.000
		5 - 10 ปี	-.4921*	.07508	.000
		11 - 15 ปี	-.1222	.08532	.153
TOTSURE	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	.4300*	.08152	.000
		11 - 15 ปี	.7524*	.09352	.000
		16 ปีขึ้นไป	.6165*	.08761	.000
	5 - 10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.4300*	.08152	.000
		11 - 15 ปี	.3224*	.09100	.000
		16 ปีขึ้นไป	.1865*	.08491	.029
	11 - 15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.7524*	.09352	.000
		5 - 10 ปี	-.3224*	.09100	.000
		16 ปีขึ้นไป	-.1359	.09649	.160
	16 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-.6165*	.08761	.000
		5 - 10 ปี	-.1865*	.08491	.029
		11 - 15 ปี	.1359	.09649	.160
TOTFAIR	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	.2518*	.10160	.014
		11 - 15 ปี	.4114*	.11656	.000
		16 ปีขึ้นไป	.4072*	.10919	.000
	5 - 10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.2518*	.10160	.014
		11 - 15 ปี	.1596	.11341	.161
		16 ปีขึ้นไป	.1554	.10583	.143
	11 - 15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.4114*	.11656	.000
		5 - 10 ปี	-.1596	.11341	.161
		16 ปีขึ้นไป	-.0042	.12026	.972



Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) EXPERT	(J) EXPERT	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
TOTFAIR	16 ปีขึ้นไป	ไม่เก็บ 5 ปี	-.4072*	.10919	.000
		5 - 10 ปี	-.1554	.10583	.143
		11 - 15 ปี	.0042	.12026	.972
TOTYEL	ไม่เก็บ 5 ปี	5 - 10 ปี	.0386	.06975	.580
		11 - 15 ปี	.2047*	.08002	.011
		16 ปีขึ้นไป	.3275*	.07496	.000
	5 - 10 ปี	ไม่เก็บ 5 ปี	-.0386	.06975	.580
		11 - 15 ปี	.1661*	.07786	.034
		16 ปีขึ้นไป	.2889*	.07265	.000
	11 - 15 ปี	ไม่เก็บ 5 ปี	-.2047*	.08002	.011
		5 - 10 ปี	-.1661*	.07786	.034
		16 ปีขึ้นไป	.1228	.08256	.138
	16 ปีขึ้นไป	ไม่เก็บ 5 ปี	-.3275*	.07496	.000
		5 - 10 ปี	-.2889*	.07265	.000
		11 - 15 ปี	-.1228	.08256	.138
TOT_ALL	ไม่เก็บ 5 ปี	5 - 10 ปี	.3054*	.06840	.000
		11 - 15 ปี	.5881*	.07848	.000
		16 ปีขึ้นไป	.6414*	.07351	.000
	5 - 10 ปี	ไม่เก็บ 5 ปี	-.3054*	.06840	.000
		11 - 15 ปี	.2827*	.07636	.000
		16 ปีขึ้นไป	.3361*	.07125	.000
	11 - 15 ปี	ไม่เก็บ 5 ปี	-.5881*	.07848	.000
		5 - 10 ปี	-.2827*	.07636	.000
		16 ปีขึ้นไป	.0534	.08097	.510
	16 ปีขึ้นไป	ไม่เก็บ 5 ปี	-.6414*	.07351	.000
		5 - 10 ปี	-.3361*	.07125	.000
		11 - 15 ปี	-.0534	.08097	.510

LSD

Dependent Variable	(I) EXPERT	(J) EXPERT	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
TOTINCOM	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	.0804	.4699
		11 - 15 ปี	.4474	.8942
		16 ปีขึ้นไป	.6234	1.0419
	5 - 10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.4699	-.0804
		11 - 15 ปี	.1783	.6130
		16 ปีขึ้นไป	.3547	.7604
	11 - 15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.8942	-.4474
		5 - 10 ปี	-.6130	-.1783
		16 ปีขึ้นไป	-.0686	.3924
	16 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-1.0419	-.6234
		5 - 10 ปี	-.7604	-.3547
		11 - 15 ปี	-.3924	.0686
TOTLEAN	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	.3893	.6732
		11 - 15 ปี	.7383	1.0640
		16 ปีขึ้นไป	.8708	1.1758
	5 - 10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.6732	-.3893
		11 - 15 ปี	.2115	.5283
		16 ปีขึ้นไป	.3442	.6399
	11 - 15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-1.0640	-.7383
		5 - 10 ปี	-.5283	-.2115
		16 ปีขึ้นไป	-.0458	.2901
	16 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-1.1758	-.8708
		5 - 10 ปี	-.6399	-.3442
		11 - 15 ปี	-.2901	.0458
TOTSURE	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	.2695	.5905
		11 - 15 ปี	.5683	.9366
		16 ปีขึ้นไป	.4440	.7890
	5 - 10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.5905	-.2695
		11 - 15 ปี	.1432	.5016
		16 ปีขึ้นไป	.0193	.3537
	11 - 15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.9366	-.5683
		5 - 10 ปี	-.5016	-.1432
		16 ปีขึ้นไป	-.3259	.0541
	16 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-.7890	-.4440
		5 - 10 ปี	-.3537	-.0193
		11 - 15 ปี	-.0541	.3259
TOTFAIR	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	.0517	.4518
		11 - 15 ปี	.1819	.6409
		16 ปีขึ้นไป	.1922	.6222
	5 - 10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.4518	-.0517
		11 - 15 ปี	-.0637	.3829
		16 ปีขึ้นไป	-.0529	.3638
	11 - 15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.6409	-.1819
		5 - 10 ปี	-.3829	.0637
		16 ปีขึ้นไป	-.2410	.2326

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) EXPERT	(J) EXPERT	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
TOTFAIR	16 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-.6222	-.1922
		5 - 10 ปี	-.3638	.0529
		11 - 15 ปี	-.2326	.2410
TOTYEL	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	-.0987	.1760
		11 - 15 ปี	.0472	.3623
		16 ปีขึ้นไป	.1799	.4751
	5 - 10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.1760	.0987
		11 - 15 ปี	.0128	.3194
		16 ปีขึ้นไป	.1458	.4319
	11 - 15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.3623	-.0472
		5 - 10 ปี	-.3194	-.0128
		16 ปีขึ้นไป	-.0398	.2854
	16 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-.4751	-.1799
		5 - 10 ปี	-.4319	-.1458
		11 - 15 ปี	-.2854	.0398
TOT_ALL	ไม่เกิน 5 ปี	5 - 10 ปี	.1707	.4400
		11 - 15 ปี	.4336	.7426
		16 ปีขึ้นไป	.4967	.7862
	5 - 10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.4400	-.1707
		11 - 15 ปี	.1324	.4331
		16 ปีขึ้นไป	.1958	.4764
	11 - 15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.7426	-.4336
		5 - 10 ปี	-.4331	-.1324
		16 ปีขึ้นไป	-.1061	.2128
	16 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-.7862	-.4967
		5 - 10 ปี	-.4764	-.1958
		11 - 15 ปี	-.2128	.1061

\*. The mean difference is significant at the .05 level.



ภาคผนวก จ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย



### ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. นายฉัตรพล นิลนพคุณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. นางสาวประทีน นักวิชาการศึกษา 8 ว.  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. นายณรงค์ มะกล้าทอง ที่ปรึกษาโรงเรียนสวนอักษร
4. นายประธาน เสนิงค์ ณ อรุณา ผู้อำนวยการโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา
5. นางสาวนิภารัตน์ เลิศอริยะกฤต ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์



ที่ มธบ 0306(1)/09214

16 กันยายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายณัชพล นิลนพคุณ

รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ด้วย นางสาวนาคยา สมิติชเรีฐร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำ  
การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ  
ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดำริชชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวนาคยา สมิติชเรีฐร 0-1686-1584)





**DPU**

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลัดสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/09214

16 กันยายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวประทีน วิเศษสุวรรณ

นักวิชาการศึกษา 8 ว. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2

ด้วย นางสาวนาตยา สมิติชญ์เชิฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำ การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวนาตยา สมิติชญ์เชิฐ 0-1686-1584)


**DPU**
**มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University**

แห่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หล้าสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๔๙-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/09214

16 กันยายน 2549

**เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์**

 เรียน นายณรงค์ มะกล้าทอง  
 ที่ปรึกษาโรงเรียนสวนอักษร

ด้วย นางสาวนาตยา สมิติชญ์เชิฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำ  
 การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน  
 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ  
 ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวนาตยา สมิติชญ์เชิฐ 0-1686-1584)


**DPU**
**มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**  
**แห่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ**
**Dhurakij Pundit University**

 ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หล้าสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖  
 110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/09214

16 กันยายน 2549

**เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์**

เรียน นายประธาน เสนิงค์ ณ อชชชช

ผู้อำนวยการ โรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา

ด้วย นางสาวนาคยา สมิติชญ์ชร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำ  
 การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน  
 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ  
 ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวนาคยา สมิติชญ์ชร 0-1686-1584)




**DPU**

 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
 แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

Dhurakij Pundit University

 ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หล้าสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๔๙-๙๖๐๕-๖  
 110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/09214

16 กันยายน 2549

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวนิภารัตน์ เลิศอริยะกฤต

ผู้อำนวยการโรงเรียน ไทยนิคมสงเคราะห์

ด้วย นางสาวนาตยา สมิติชเรูธร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำ  
 การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน  
 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ  
 ในเรื่องดังกล่าว จึงขอดความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวนาตยา สมิติชเรูธร 0-1686-1584)

ภาคผนวก ฉ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล  
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์




**DPU**
**มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ Dhurakij Pundit University**

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หล้าสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท (๖๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๔๔-๙๖๐๕-๖

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มรป 0306(1)/09216

16 กันยายน 2549

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวนาคยา สมิติชญ์เชียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำ การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ภายใน หน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสาวนาคยา สมิติชญ์เชียร 0-1686-1584)



ภาคผนวก ช  
รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง



## รายชื่อโรงเรียนเอกชน

1. โรงเรียนแก้วสว่างวิทยา
2. โรงเรียนกานต์บดี
3. โรงเรียนไกรลาศศึกษา
4. โรงเรียนทิพพากรวิทยาการ
5. โรงเรียนมูลนิธิรัชฎวิทยา
6. โรงเรียนบรรจบรักษ์
7. โรงเรียนปิยพัฒนศาสตร์
8. โรงเรียนผ่องสุวรรณวิทยา
9. โรงเรียนพัฒนาวิทยา
10. โรงเรียนพระวิสุทธิวงส์
11. โรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา
12. โรงเรียนมูลนิธิการศึกษาประชาเจริญ
13. โรงเรียนระเบียบวิทยา
14. โรงเรียนวงศ์ไพฑูรย์วิทยา
15. โรงเรียนศรีจิตรา
16. โรงเรียนสวนอักษร
17. โรงเรียนอุดมวิทยา
18. โรงเรียนอนุบาลบ้านวนารักษ์
19. โรงเรียนโชคชัยรังสิต
20. โรงเรียนเตรียมบัณฑิต
21. โรงเรียนธัญวิทย์
22. โรงเรียนประสานมิตร
23. โรงเรียนพุทธารักษ์
24. โรงเรียนพิทยนันทศึกษา
25. โรงเรียนแย้มสอาด รังสิต
26. โรงเรียนรัตนโกสินทร์ รังสิต
27. โรงเรียนอนุบาลบ้านวังทอง
28. โรงเรียนอนุบาลฟ้าใส
29. โรงเรียนอนุบาลลัดดาวรรณ
30. โรงเรียนอนุบาลรสสุคนธ์อากาศ
31. โรงเรียนสีวลี
32. โรงเรียนศาสน์วิเทศรังสิต
33. โรงเรียนวนิษา
34. โรงเรียนรังสฤษฎ์สองภาษา
35. โรงเรียนอนุบาลเด่นปทุม
36. โรงเรียนอนุบาลชราดล
37. โรงเรียนอนุบาลธัญวิทยา
38. โรงเรียนอนุบาลบ้านหนูดี
39. โรงเรียนอนุบาลปิยะรัตน์
40. โรงเรียนอนุบาลฟ้าสิรินทร์
41. โรงเรียนอนุบาลรังสิต
42. โรงเรียนอนุบาลศิริเสนา
43. โรงเรียนอนุบาลศิริกานต์
44. โรงเรียนอนุบาลทีปรกร
45. โรงเรียนสองภาษาวัชรพล
46. โรงเรียนอนุบาลศุภสร
47. โรงเรียนจุฑารัตน์วิทยา
48. โรงเรียนบริบูรณ์ศิลปรังสิต

ภาคผนวก ข  
ประวัติผู้วิจัย





## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล  
ประวัติการศึกษา

นางสาวนตยา สมิติชเสีธร  
ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต บธ.บ.  
วิชาเอก การจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2535

สถานที่ทำงาน

โรงเรียนสวนอักษร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตำแหน่ง

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ

