

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

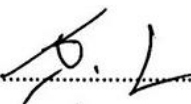
อรรถัย วงศ์เพชร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อรทัย วงศ์เพชร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

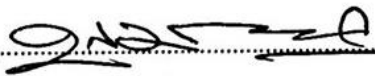
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ดร.สมพงษ์ ปันหุ่น)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 10 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา และช่วยเหลือ แนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด ซึ่งเป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.สมพงษ์ ปันหุ่น ที่ให้คำแนะนำ การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทาง ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อระเด่น วงศ์เพชร คุณแม่น้อย วงศ์เพชร และครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแนะนำ ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง ได้ด้วยดี

อรทัย วงศ์เพชร

54990079: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความทุ่มเท/ ข้าราชการครู

อรรถีย์ วงศ์เพชร: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 (FACTORS AFFECTING JOB INVOLVEMENT OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA II) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: คุณวุฒิ คนฉลาด, Ed.D. สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 119 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ศึกษาปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จาก เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 263 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านจะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน และท่านไม่เคยรู้สึกท้อแท้ เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

3. ปัจจัยกับความห่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความห่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตัวแปรคัมมีเพศหญิง และด้านตัวแปรคัมมีรายได้ สามารถพยากรณ์ ความห่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมได้ร้อยละ 71.70 และพยากรณ์ความห่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .726 + .168X_4 + .283X_{12} + .116X_2 + .091X_3 + .138X_7 \\ + .104X_6 + .097X_5 + .022X_{10} - .178X_1 - .018X_8$$

54990079: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PARTICIPATION/ SCHOOL MANAGEMENT/ BAANLAEMTAEN SCHOOL

ORATHAI WONGPHETH: FACTORS AFFECTING JOB INVOLVEMENT OF
TEACHERS UNDER THE OFFICE OF PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA II. ADVISOR COMMITTEE: ADVISORSY COMMITTEE: KHUNNAWUT
KHONCHALARD, Ed.D., SUMETH NGAMKANOK, Ed.D. 119 P. 2018.

The purposes of this research were to study the factors that affects the job involvement of the teachers under the office of Prachinburi Primary Educational Service Area II by studying the level of the quality of worklife and the job involvement of the government teachers. The reserch studied the levels of these factors; gender, educational qualification, income, school sizes, and quality of work life affecting the job involvement of the teachers. The research also aimed to create the predictive equation of the job involvement of teachers under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area II from regarding, educational qualification, income, school sizes, and quality of work life.

The researchs sample was 263 teachers under the office of Prachinburi Primary Educational Service Area II in the academic year 2015. The research instruments were a questionnaire on the teachers' status with a five level rating scales questionnaire. Statistics used in data analysis included mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), Simple Correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The research results were:

1. The overall mean of the teachers' quality of work life was at a high level.

When considered each aspect it was, found that each aspect was at a high level. The three highest aspects were, Constitutionalism in work, Social relationship, Fair and sufficient compensation.

2. The overall mean of the job involvement of the teachers was at a high level.

When considered each aspect, it was found that each aspect was at a high level. The three highest aspects were; 'they are pleased to help colleagues when problems occur.', 'they will work over-time to finish work, even if you are not paid.', and 'they never feel discouraged when they encounter problems and obstacles at work.

3. The job involvement of the teachers under the office of Prachinburi Primary Educational Service Area II in overall and each aspect were positively related statistically significant at .05 level.

4. The best factors of predictive equation of the job involvement of teachers was found to be the woman aspect variable and income aspect variable which can predict the job involvement of the government teachers in overall 71.70 percents and can predict the job involvement of the teachers statistically significant .05 level. The raw score equation was as follow.

$$\hat{Y} = .726 + .168X_4 + .283X_{12} + .116X_2 + .091X_3 + .138X_7 \\ + .104X_6 + .097X_5 + .022X_{10} - .178X_1 - .018X_8$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่รับการวิจัย.....	5
คำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2.....	11
การบริหารจัดการศึกษา.....	12
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้น.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน.....	16
โครงสร้างการบริหารงานระดับสถานศึกษา.....	18
คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	22
ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน.....	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน.....	33
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	48
การรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	81
การอภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก.....	98
ภาคผนวก ข.....	102
ภาคผนวก ค.....	111
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.....	47
2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	55
3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	56
4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย.....	57
5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	58
6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	59
7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านบูรณาการทางสังคม.....	60
8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน.....	61
9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	63
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม.....	
11	64
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	
12	67
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ.....	
13	69
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	
14	71
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้.....	
15	73
เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านกับความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.....	
16	75
ค่า <i>tolerance</i> และ <i>VIF</i> ของตัวแปรพยากรณ์.....	
17	76
อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และคัดเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัย ทั้ง 5 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.....	
18	77
การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จากปัจจัยต่าง ๆ.....	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 คำสถิติตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ใช้พยากรณ์ความ ท่วมเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ในการสร้างสมการพยากรณ์.....	79
20 คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความท่วมเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 (ตอนที่ 2).....	112
21 คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความท่วมเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 (ตอนที่ 3).....	113

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ.....	114
3 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย.....	114
4 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล.....	115
5 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน....	115
6 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม.....	116
7 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน.....	116
8 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม....	117
9 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม....	117
10 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านตัวแปรคัมมีเพศหญิง.....	11
11 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านตัวแปรคัมมีรายได้.....	118

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่า มนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในการสำนักงานหรือที่ทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่และเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาวนปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารหลายประการที่จะผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จอันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “คนเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่งขององค์กร ที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาล” (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552, หน้า 1)

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคล คือ ผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคุณเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้นหรือในบางองค์กรมองไปไกลกว่านั้น กล่าวคือ มองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กรจึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” (สิมา สิมานันท์, 2552 หน้า 3) การพัฒนาคนและพัฒนาทุนมนุษย์ที่เข้มแข็ง คือ สิ่งสำคัญที่สุด เป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมนั้น ต้องเริ่มต้นจากการสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมด้วยมี กายะ จิตตะ ปัญญา และดำรงตนอย่างมีคุณค่า คือ เป้าหมายของสังคมให้ประเทศอย่างยั่งยืน (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2557, หน้า 5) ซึ่งในองค์การภาครัฐทรัพยากรบุคคลคือ ข้าราชการทุกคนนั่นเอง อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลของภาครัฐที่มีค่ายิ่ง

เพราะข้าราชการเป็นผู้ทำงานรับใช้ประชาชน รับใช้ชาติบ้านเมืองโดยการปฏิบัติหน้าที่ตามกลไกของรัฐมีบทบาทหน้าที่ที่หนุนนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติร่วมกับประชาชนทุกภาคส่วน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลถึงประเทศเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจสังคม ดังนั้นหากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไม่ยากเย็น

ข้าราชการครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญของชาติในการด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน สังคมและประเทศชาติจะมีความเจริญก้าวหน้า และมีการพัฒนาไปในทิศทางใดนั้น ก็ย่อมขึ้นกับคุณภาพและวิธีการของแต่ละบุคคลที่ได้รับการศึกษาดังนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญซึ่งสามารถทำให้บุคคลในสังคมและประเทศชาติ เป็นผู้ที่มีคุณภาพได้ ก็คือ ครู โดยเฉพาะครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสง่างาม และมอบวิชาความรู้สำหรับเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ครูประถมศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการอบรมสั่งสอน ให้ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมตามความต้องการของสังคม และครูมิใช่เป็นเพียงผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสั่งสอนอบรมเพียงเท่านั้น แต่ครูจะต้องมีคุณธรรมประจำใจเพื่อเป็นต้นแบบให้กับนักเรียนซึ่งจะเติบโตเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศอีกด้วย (สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์, 2548, หน้า 1)

การเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของครูนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริม ให้ครูมีพฤติกรรม การเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีคือ ชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับครูเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดี อยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตัวเอง และครอบครัวได้ โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใด ทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถ และสถานภาพของตนเอง และสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตของครู ก็ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามบทบาทและหน้าที่หรือกล่าวได้ อีกอย่างหนึ่งก็คือการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต โดยที่ทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้แนวคิดนี้จึงเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นแนวคิดในการทำงานที่บอกว่า งาน และชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้ครูมีการทำงานที่ดีมีความรู้ลึก

พึงพอใจในการทำงานมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดี ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ดังนั้นถ้าครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้ การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้แต่ในปัจจุบัน พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องเผชิญปัญหาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรุนแรงในหลายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียมขององค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และ ด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งจากปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเรียนการสอน ดังนั้น การมุ่งเน้นพัฒนาครูโดยเฉพาะครูประถมศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่ง ของการพัฒนาการศึกษา เพราะโดยบทบาทและหน้าที่ของครูแล้ว ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาเด็ก และเยาวชนทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อให้เจริญเติบโตเป็นคนดี มีทักษะในการดำรงชีวิต และ ประกอบวิชาชีพที่มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ครูที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีจะช่วยพัฒนาเด็ก ตามพื้นฐานให้เต็มศักยภาพของเขาให้การศึกษาเพื่อให้เขาคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้จักตนเองอย่างถูกต้อง ใฝ่ก้าวหน้าสร้างสรรค์หันเข้าหาสังคม เป็นคนที่มีคุณภาพ และใช้ชีวิตที่มีคุณภาพในที่สุด (วิจิต กิจชอบ, 2553, หน้า 1)

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูยึดหลักการความคิดของ วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง 2) สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) บурณาการทางสังคม 6) ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน 7) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมถึงแม้ว่า Walton จะ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างกว้าง ๆ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างกว้าง ๆ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับงานมากกว่าปัจจัยแวดล้อมของบุคคล เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นปัจจัยที่ องค์กรสามารถตรวจสอบและผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการแก้ไขและจัดการได้ ขณะที่ปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่อยู่นอกการควบคุมขององค์กร อย่างไรก็ตามถึงแม้แนวความคิด ของ Walton จะไม่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลได้ในทุกมิติ แต่เราก็สามารถใช้ แนวแนวความคิดของเขาในการพัฒนาเกณฑ์และมาตรฐานที่เหมาะสม เพื่อวัดคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูได้

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Job involvement) ของข้าราชการครู ได้อาศัยหลัก การความคิดของ โลดัล และ เคจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965, pp. 23-33) ที่ว่า ความทุ่มเท

ในการปฏิบัติงานเป็นการวัดระดับความสามารถของบุคคลที่จะทำงานโดยทุ่มเททั้งเวลาและพลังงาน ถือว่างานเป็นศูนย์กลางของชีวิต และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นสมมติฐานที่ใช้วัดคุณภาพที่จะเรียนรู้กระบวนการทางสังคม ซึ่งทำได้หลายวิธี และผลลัพธ์ที่ออกมาเป็นเรื่องของคุณภาพงาน และการทุ่มเทซึ่งหมายถึง สภาพภายในจิตใจของการประเมินค่าเกี่ยวกับความดีหรือผลดีของการปฏิบัติงาน หรือตัวตน ความสำคัญของงานที่มีคุณค่าในตัวบุคคลคนรวมทั้งเป็นสิ่งวัดความง่ายที่บุคคลสามารถเข้าได้กับองค์กร เป็นระดับที่ผลการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของชีวิต ตัวกำหนดที่สำคัญต่อความทุ่มเทงาน คือ แนวความคิดที่มุ่งเน้นคุณค่า (Value-orientation) ต่องานซึ่งได้รับการเรียนรู้ในช่วงต้นกระบวนการทางสังคม (Socialization process) หลักแนวคิดของ ริบ โนรินและฮอล (Rabinowitz & Hall, 1977, p. 265)

จากสภาพปัญหาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการบริหารจัดการองค์กรและปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติต่ำลงในทุกระดับชั้น ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกระทรวงศึกษา พบว่า ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ยังมีคะแนนเฉลี่ยในรายวิชาที่อยู่ในระดับต่ำ และต่ำกว่าผลการประเมินที่ผ่านมา (วิระยุทธ ชาติกาญจน์, 2551, หน้า 22 อ้างอิงจาก คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ 2542, หน้า 24-45) ซึ่งโรงเรียนทุกโรงเรียนต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ว่าสภาพในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และทันสมัยยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา สถานะการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นผลดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จาก เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ อาจจะเป็นการขยายขอบเขตของความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ให้แพร่หลายและกว้างขวางยิ่งขึ้นในวงการศึกษา และการบริหารงานบุคคล
2. ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ซึ่งผู้บริหารระดับสูงสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนปฏิบัติการ เพื่อพัฒนางาน ใน โรงเรียนประถมศึกษา ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตครู และส่งเสริมให้ครูทุ่มเทในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ต่อไป
3. ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

คำถามของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยภาพรวมของข้าราชการครู อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการครู ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู หรือไม่

3. ปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการครูสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการครู ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
2. ปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการครูสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง 2) สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) บุรณาการทางสังคม 6) ลัทธิรัฐธรรมนุญในการทำงาน 7) ความสมดุลของชีวิต ในภาพรวม 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยยึดหลักการความคิดของโลดคัล และเคจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965, pp. 23-33)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 830 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 263 คน ซึ่งได้จากการสุ่มจากประชากร โดยใช้ตารางสุ่ม เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 รายได้

3.1.3.1 เงินเดือน มากกว่า 17,690 บาท

3.1.3.2 เงินเดือน ไม่เกิน 17,690 บาท

3.1.4 ขนาดของโรงเรียน

3.1.4.1 เล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)

3.1.4.2 กลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)

3.1.4.3 ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน)

3.1.5 คุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1.5.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

3.1.5.2 สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

3.1.5.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.1.5.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

3.1.5.5 บุรณาการทางสังคม

3.1.5.6 ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน

3.1.5.7 ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม

3.1.5.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผู้วิจัยยึดหลักการความคิดของ วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) บุรณาการทางสังคม 6) ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน 7) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Job involvement) ของข้าราชการครู ผู้วิจัยยึดหลักการความคิดของ โลดัล และ เคจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965, pp. 23-33) และหลักการความคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991. p. 234) ดังนั้นเมื่อประสานแนวคิดแล้ว จึงสรุปเป็น

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับรายได้ประจำ คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องจากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตน กับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจของสถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยมากเกินไป มีการคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และในขณะเดียวกันก็มีสภาพที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานทำได้อย่างสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการสร้างเสริมความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยการให้บุคคลได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหา หรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติ และสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม และมีการวางแผนการทำงาน และได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวัง อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

1.5 การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กร โดยที่บุคคลที่ทำงานนั้นมีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้า และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน

1.6 ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน (Constitutionalism) หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม โดยการทำงานในองค์กรนั้นจะต้องเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย หรือมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน

1.7 ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม (The total life space) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล หรือแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมประจำวันของตน คือ งาน ครอบครัว และสังคม

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกและยอมรับว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต หรือการกำจัดของเสียต่าง ๆ จากการดำเนินงานเป็นต้น รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือสังคมหรือหน่วยงานอื่นใดในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงออกและตั้งใจอย่างสุดความสามารถเพื่อให้ผลงานนั้นดีที่สุดใน และสามารถแสดงถึงศักยภาพในตัวผู้ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

3. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการทางการศึกษาอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557

4. เพศ ได้แก่

4.1 เพศชาย

4.2 เพศหญิง

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ครูที่สำเร็จการศึกษา

5.1 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี หมายถึง ครูที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี

5.2 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

6. รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับในพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2554 แบ่งเป็น 2 ประเภท

6.1 ผู้ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า 17,690 บาท

6.2 ผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 17,690 บาท

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2555-2558)

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121-600 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
 - 2.1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.1.1 หลักการและรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.1.2 โครงสร้างการบริหารงานระดับสถานศึกษา
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ให้บริการการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น มีการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2, 2556, หน้า 3-4)

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 56 โรงเรียน
2. โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 30 โรงเรียน
3. สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็ง ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่เมืองหรือชุมชนที่มีความเข้มแข็ง
4. มีโรงเรียนดีมีคุณภาพประจำตำบลทุกตำบล
5. การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนจัดเป็นกลุ่มเครือข่ายเขตคุณภาพการศึกษาตามเขตตำบล แบ่งโดยเขตหนึ่ง ๆ มีโรงเรียนไม่น้อยกว่า 7 โรงเรียน และไม่เกิน 15 โรงเรียน ประกอบด้วยอำเภอภินทรบุรี 14 ตำบล แบ่งเป็น 10 เขตคุณภาพการศึกษา อำเภอหาดิ 6 ตำบล แบ่งเป็น 3 เขตคุณภาพการศึกษา และมีเขตคุณภาพพิเศษ จำนวน 1 เขตคุณภาพ ได้แก่โรงเรียนเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการ 3 เรื่อง คือ ประสานราชการ ประสานทรัพยากร ประสานและช่วยเหลือทั้งในด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการ โดยแต่ละเขตคุณภาพการศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่นั้น ๆ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาในแต่ละเขตคุณภาพศึกษามีมาตรฐานใกล้เคียงกัน
6. การจัดชมรมทางวิชาการ จำนวน 11 ชมรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามความถนัดและตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระให้มีความเข้มแข็ง มั่นใจ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมีองค์คณะบุคคลร่วมบริหารจัดการศึกษา จำนวน 3 องค์คณะ ได้แก่
 - 6.1 คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 17 คน
 - 6.2 คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 11 คน
 - 6.3 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 9 คน

การบริหารจัดการศึกษา

นอกจากการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่แล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ยังดำเนินการบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง นโยบายรัฐบาล นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งยึดหลักการดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ได้แก่

1. หลักนิติธรรม ใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองเป็นสำคัญ

2. หลักคุณธรรม ยึดมั่นความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย

3. หลักความโปร่งใส ทำงานด้วยความโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการปรับปรุงการทำงานร่วมกันให้สามารถตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ด้วยความถูกต้องอย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก

4. หลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญในการจัดการศึกษา

5. หลักความรับผิดชอบ มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สำนึกและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

6. หลักความคุ้มค่า บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนรณรงค์ให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2, 2556, หน้า 31-33)

วิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 เป็นองค์กรที่ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา เตรียมสู่อาชีพ รักความเป็นไทย ใส่ใจสังคม เน้นการมีส่วนร่วม

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
2. พัฒนาการจัดการศึกษามุ่งสู่อาชีพดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ลักษณะที่พึงประสงค์
4. พัฒนาผู้เรียนให้สำนึกรักความเป็นไทย
5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษารอบตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

2. ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ
3. ผู้เรียนทุกคนมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสู่อาชีพและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกรักความเป็นไทย ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งมีความเข้มแข็งในการขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ค่านิยมองค์กร “เป็นองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม เปี่ยมด้วยคุณธรรม นำองค์กรสู่ความสำเร็จ”

P = participation (มีส่วนร่วม)

E = Ethics (คุณธรรม)

S = Superfine (คุณภาพดีเป็นพิเศษ)

A = Achievement (สู่ความสำเร็จ)

O = Organic (มีชีวิต)

ค่านิยม “การศึกษามีคุณภาพ โปร่งใส รับผิดชอบ การมีส่วนร่วม”

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชินบุรี เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด กรอบแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาเพื่อการพัฒนาการศึกษา โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง กระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมทั้งในเมืองและชนบท ผลผลิตของการศึกษา จะต้องนำไปสู่การเตรียมประชาชนคนไทยในอนาคต ที่มีความเป็นไทย มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอที่จะก้าวสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จำนวน 10 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพนักเรียนได้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นนักเรียนยุคใหม่สู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 3 ปลูกฝังและเสริมสร้างนักเรียนทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม

และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

กลยุทธ์ที่ 4 ปลูกจิตสำนึกให้นักเรียนรักความเป็นไทยมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 5 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 6 นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาการศึกษาตรงตามหลักสูตรและเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้เป็นครูยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ 8 สถานศึกษาได้รับการพัฒนาคุณภาพศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 10 สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีการบริหารจัดการยุคใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้งนี้ ได้จัดทำแผนดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม ที่สนองนโยบายรัฐบาลและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ภายใต้ยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (Raising the bar)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Moral and ethics)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (Filling the gap)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ (Teacher enhancement)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (Good governance)

จุดเน้น

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้น โดยผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5 (Student achievement)

2. เด็กปฐมวัยได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ (EQ = Emotion Quotient)

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง และมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน (Literacy, numeracy & reasoning abilities)

4. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติไทย มีจิตสาธารณะและอยู่อย่างพอเพียง (Sufficiency & public mind)
5. เพิ่มศักยภาพนักเรียนด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี และศิลปศาสตร์ ได้รับการส่งเสริมให้เป็นเลิศ (Excel to excellence)
6. สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่หลากหลายอย่างทั่วถึง เพื่อลดอัตราการออกกลางคัน ส่งเสริมการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ (Alternative access)
7. นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม (ASEAN community)
8. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก (Quality school)
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง มีคุณภาพตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Effective service areas)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นั้น ริเริ่มไว้ในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษ 1980 ต่อมาได้มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายในประเทศอื่น ๆ เช่น แคนาดา นิวซีแลนด์ ฮังการี อิสราเอล ฯลฯ สามารถสร้างความสำเร็จในการจัดการศึกษาได้ในระดับที่พึงพอใจและแนวคิดดังกล่าวได้นำมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งในประเทศไทยยังไม่มีกรณีศึกษาเฉพาะที่แน่นอนแต่ ดิเรก วรรณเศียร (2545, หน้า 12) ได้อธิบายว่า เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ และคณะ ได้ใช้คำว่า “การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน” ในการวิจัยเรื่อง การกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2541 และต่อมา อุทัย บุญประเสริฐ ได้ใช้คำว่า “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในปี พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นคำที่นักวิชาการ รวมทั้งบุคลากรในวงการศึกษาได้นิยมใช้มากที่สุด

วอลสตีเตล (Wohlstetter, 1995, p. 22) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการควบคุมจากส่วนกลางไปยังสถานชุมชนและศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และในบางสถานศึกษาได้มีตัวแทนนักเรียนร่วมเป็นกรรมการด้วย ให้มีอำนาจในการควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้

เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษามากขึ้น และทำให้ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับได้มากขึ้น

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 47) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การที่สถานศึกษาได้บริหารงานเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาเอง โดยคณะกรรมการศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนนักเรียน ฯลฯ มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อการแก้ปัญหาและจัดกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลเพื่อการพัฒนาของโรงเรียน

เซง (Cheng, 1996, p. 44) กล่าวถึงแนวคิดสำคัญในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2 ประการ คือ

1. สถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญสำหรับการตัดสินใจ การตัดสินใจสั่งการที่ดีควรอยู่ที่หน่วยการปฏิบัติ ดังนั้นควรเพิ่มอำนาจทางการบริหารและการจัดการงบประมาณให้กับสถานศึกษามากขึ้น และลดการควบคุมจากส่วนกลางลง

2. การมีส่วนร่วมและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ความสำเร็จจากการปฏิรูปไม่ใช่เกิดจากการควบคุมจากภายนอก เกิดแต่เกิดจากการที่สมาชิกในสถานศึกษา และชุมชนให้ความร่วมมือในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 154 - 156) และดิเรก วรรณเศียร (2545, หน้า 14 - 15) ได้สรุปหลักการสรุปหลักการสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ คือ

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางให้ลงไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนรู้อันแท้จริงของนักเรียน

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or collaboration or involvement) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลเหล่านี้ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return power to people) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลายโดยครอบครัวและชุมชน บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมามีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบเพื่อให้เกิด

เอกภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา ซึ่งประชากรเพิ่มมากขึ้นและเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วการจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้า และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง จึงคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาอีกครั้ง โดยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบคลุม องค์กรชุมชน สถานประกอบการ มีสิทธิในการจัดการศึกษาได้หรือด้วยการมีตัวแทนชุมชน ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ไปร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-management) ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่ได้มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงการกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วให้สถานศึกษาได้มีระบบการบริหารด้วยตนเอง มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายแนวทาง ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับศักยภาพความพร้อมและสถานการณ์ของแต่ละสถานศึกษา ผลที่ได้ น่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบแต่ละถ่วงดุล (Check and balance) ส่วนกลางมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์ก็คืออิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาได้บริหารและจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนด หรือนโยบายของประเทศชาติ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกัน

จากความหมายและนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาได้ให้ไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวคิดของการกระจายอำนาจในการจัดการและการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยให้สถานศึกษาได้มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคล่องตัวในการบริหารจัดการทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปให้มากที่สุด

โครงสร้างการบริหารงานระดับสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ได้ระบุไว้ว่า ได้การกระจายอำนาจ ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งมีการจัดทำรายละเอียดแล้วกำหนดเป็นกฎกระทรวงต่อไป

ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี

ด้านวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 9. การนิเทศการศึกษา
 10. การแนะแนว
 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- #### **ด้านงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกันคือ**

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 6. การลาทุกประเภท
 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 12. การออกจากราชการ
 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- ด้านการบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกันคือ**
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 8. การดำเนินงานธุรการ
 9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

11. การรับนักเรียน
 12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 15. การทัศนศึกษา
 16. งานกิจการนักเรียน
 17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้**
1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่
การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามจิต
ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง
กับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ
 3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา
 4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา
 5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่
 6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา
ให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว
 7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา
 8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต
การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่งได้รับความสนใจอย่างจริงจังตั้งแต่ต้น ค.ศ. 1970
เป็นต้นมา จุดกำเนิดของความสนใจเรื่องนี้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศยุโรปตะวันตก

และปัจจุบันได้แพร่หลายอย่างรวดเร็วเข้าไปในทวีปอเมริกาเหนือ ญี่ปุ่น อินเดีย และออสเตรเลีย เป็นต้น ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของมนุษย์ในองค์กรนี้ได้รับความสนใจจากทั้ง องค์กรบริหารของภาคเอกชน และภาครัฐอย่างกว้างขวาง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แต่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

เดวิส (Davis, 1977, p. 53) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน กับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งหมดโดยส่วนรวมในการทำงาน รวมทั้งเน้นถึงมิติด้านความสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองอีกด้วย ในการออกแบบการทำงาน

บลูสโตน (Bluestone, 1977 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัย ผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

ซัตเติล (Suttle, 1977) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับซึ่งสมาชิกที่ทำงานในองค์กรพึงพอใจและเป็นความต้องการที่สำคัญของบุคคล โดยผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ของเขา

เองจากการทำงานในองค์กร ดังนั้น การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถประเมินได้ โดยการวัดทั้งความต้องการที่สำคัญและจำเป็น และความต้องการที่สนองตอบความพึงพอใจ

Guest (1979 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ปฏิบัติของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Arthur (1981 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

โรโซว์ และซาเกอร์ (Rosow & Zager, 1982, p. 1) กล่าวว่า ในสหรัฐอเมริกาที่มีบริษัทจำนวนมาก ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีการจ้างงาน การดูแลคนงาน และความสามารถในการจัดการบริหารคนงาน และการทำกำไรอย่างเป็นระบบ โดยผ่านการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเรียกกันว่า “นวัตกรรมใหม่ของงาน” (Work Innovation) ซึ่งหมายถึงแนวทางใด ๆ ก็ตามที่จะก่อให้เกิดความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และมีความต้องการทักษะในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นความปรารถนาของตัวพนักงานเอง ซึ่งทำได้โดยการออกแบบงานสำหรับบุคคลเข้าใหม่ โดยให้มีข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณามากขึ้น เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แบบเป็นกลุ่ม และการพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องของวงจรคุณภาพ (QC Circles) การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

American society of training and development (1983, p. 14) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งใช้ในการทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์กร ได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงตกแต่งสภาพแวดล้อมขององค์กร วิธีการทำงาน และผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการนี้โดยคำนึงพื้นฐานแล้วมีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายในการที่จะส่งเสริมความมีประสิทธิภาพขององค์กร และปรับปรุงคุณภาพชีวิตในขณะทำงานของพนักงาน

Dubrin (1981 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

รูบินสไตน์ (Rubinstein, 1983, p. 115-116) ความคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพขึ้นในการทำงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาเอง โดยคำจำกัดความนี้ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ กระบวนการทำงาน การออกแบบสินค้า การใช้ทรัพยากร ไปจนกระทั่งสภาพการณ์และความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ผลดีของงานที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Umstot (1984 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541, หน้า 12) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างคลุมเครือและกว้างมาก อย่างไรก็ตามน่าจะหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน กล่าวคือ “งาน” สามารถที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึก และปฏิบัติได้ดีขึ้นอย่างไร

คาร์เรล และคณะ (Carrell et. al, 1992, p. 27) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการตอบสนองในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคมและด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสนุกกับการทำงานเหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

อัลท์ (Ault, 1983, p. 132) คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถมองได้ในลักษณะกระบวนการ ในการช่วยประเมินองค์การว่าในปัจจุบันองค์การอยู่ในจุดใดระหว่างการเป็นองค์การที่มีระบบที่แย่ที่สุด กับระบบที่ดีที่สุด แล้วนำมาใช้เป็นข้อมูลช่วยในการวางแผนว่าจะไปสู่องค์การที่มีระบบที่ดีที่สุดได้อย่างไร โดยองค์การที่มีระบบที่ดีที่สุด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985, pp. 198-199) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับ

ประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรสามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

เลิร์ท (Certs , 1989, p. 609) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

ฮอลท (Holt, 1990, p. 254) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวความคิดที่จะทำให้งานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติในสภาพแวดล้อมซึ่งผู้ปฏิบัติได้รับการจูงใจ และมีความพอใจในงาน ที่ตนทำ

อัลแดก และ สเตียน (Aldag & Stearns, 1987, p. 327) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

Cascio (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา (Job enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

Bovee et al. (1993 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที้องค์การต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบชิ้นงานใหม่ อันเป็นช่วงของความพยายามที่จะวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ตามมาก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตของอำนาจ

จากความหมายต่าง ๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้ง

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974) ใช้เกณฑ์ชีวิต 8 มิติ ในการที่จะพิจารณาถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังต่อไปนี้ คือ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับรายได้ประจำ คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลจากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตน และเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตน กับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจของสถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยมากเกินไป มีการคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และในขณะเดียวกันก็มีสภาพที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานทำได้อย่างสะดวกสบาย และไม่อันตรายต่อทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง ความมากมายของโอกาสในการเสริมความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยการให้บุคคลได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหา หรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติ และสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม และมีการวางแผนการทำงาน และได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวัง อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์การ โดยที่บุคคลที่ทำงานนั้นมีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้า และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน

ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน (Constitutionalism) หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม โดยการทำงานในองค์การนั้นจะต้องเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย หรือมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน

ความสมดุลของชีวิต โดยภาพรวม (The total life space) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล หรือแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมประจำวันของตน คือ งาน ครอบครัว และสังคม

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยเฉพาะการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกและยอมรับว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต หรือการกำจัดของเสียต่าง ๆ จากการดำเนินงาน เป็นต้น รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือสังคมหรือหน่วยงานอื่นใดในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

เวสต์ลีย์ (Westley, 1979) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 4 มิติ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

มิติความไม่เสมอภาค (Inequity) ซึ่งตามมุมมองของเศรษฐศาสตร์แล้วเสนอให้ใช้ความพึงพอใจในการทำงาน การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด

มิติความไม่มั่นคง (Insecurity) ซึ่งเป็นมุมมองในเชิงรัฐศาสตร์โดยใช้ตัวชี้วัดอันเดียวกับมิติความไม่เสมอภาคมิติด้านความแปลกแยก (Alienation) เป็นทัศนคติในเชิงจิตวิทยา โดยได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉย หรือเฉยชาในการทำงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงาน (Turn over) เป็นตัวชี้วัด

มิติเกี่ยวกับการปลื้มตัว (Anomie) ซึ่งตามทฤษฎีทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกถึงว่าตนเองไร้ความหมายต่องาน การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

แมคคอบี (McCoby) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ตัวชี้วัดเหล่านี้
ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นคงปลอดภัยในงานสุขภาพ
อนามัยของพนักงาน

ความเสมอภาค (Equity) ประกอบด้วย ความมีกฎระเบียบที่ยุติธรรมเหมาะสมตาม
สมควร และความเสมอภาคเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ประกอบด้วย การมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วม
ต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจในงาน การปรับปรุงงาน เป็นต้น

ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual) หมายถึงการมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่
ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ตามลักษณะของแต่ละปัจเจกบุคคล

เดลลามอต และทาเคซาวา (Dellamotte & Takezawa, 1984) เสนอว่ามิติที่เป็น
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีอยู่ 5 มิติ ดังนี้

เป้าหมายดั้งเดิม (Traditional goals) หมายถึง เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน
เดิม ๆ ที่เป็นปัญหามานานแล้วในองค์กร เช่น ในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย
ในการทำงานอันเป็นเป้าหมายที่ต้องการจะแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน
โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ

มีการปฏิบัติต่อพนักงานที่ทำงานอยู่อย่างเป็นธรรม และเหมาะสม (Fair treatment at
work) หมายถึง จะต้องมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อพนักงานในทุกมุมมอง ทั้งจากมุมมองของ
พนักงานในองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

มีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of decisions) คือ การสนับสนุนให้พนักงานมี
โอกาสในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนา โดยมีจุดประสงค์ก็เพื่อลดความแปลกแยกกับ
การพัฒนานั้น อันเนื่องมาจากการขาดอำนาจที่จะต่อรองของพนักงาน

ความท้าทายของเนื้อหา (Challenge of work content) หมายถึง งานที่พนักงานทำนั้นมี
ความท้าทาย และมีความสัมพันธ์กับ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพนั้นของพนักงาน

ชีวิตการทำงาน (Work life) ชีวิตการทำงานนั้นเป็นกระบวนการในการพัฒนารูปแบบหนึ่ง อันเป็น
กระบวนการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานซึ่งต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของการทำงาน
และมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัว และสังคมของพนักงาน

เลวิน (Lewin, 1981, pp. 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้
10 ประการ ได้แก่ ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits) เงื่อนไขของการทำงาน
(Conditions of employment) เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability) การควบคุม
การทำงาน (Control of work) การปกครองตนเอง (Autonomy) การยอมรับ (Recognition)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done) และ ความอาวุโส (Seniority in employment)

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 198-199) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่ตั้งคํากำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safety and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลากการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ

และสุดท้าย คือ ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รวบรวมมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์และสรุป ดังนี้

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 17 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ลักษณะของงานตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
3. งาน และองค์กรมีความมั่นคง
4. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง
5. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
6. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กร
7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา
8. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา
9. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
10. ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้
11. ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสมต่อตำแหน่ง หน้าที่ และ

ความรับผิดชอบ

12. องค์กรจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานให้เพียงพอ
13. งานได้รับเกียรติ และการยกย่องจากสังคม อันเกิดจากการทำงาน และองค์กร

ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อสังคม

14. ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความภาคภูมิใจในองค์กร
15. ผู้ปฏิบัติงานสามารถคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา

ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร

16. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาในการดำเนินชีวิต และทำกิจกรรมส่วนตัว และร่วมกับครอบครัว

17. งาน และองค์กรอยู่ภายใต้กฎหมาย

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

โลดาห์ลและเคจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965, p. 25) ให้ความหมายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นระดับของสิ่งที่คุณคด แสดงออกทางจิตวิทยาด้วยงานของเขา หรือคือความสำคัญของงานในภาพรวมภาพลักษณ์ของเขา (The Importance of Work his Total Self image)

ออลด์พอร์ต (Allport, 1947 cited in Lodahl & Kejner, 1965, p. 25) ได้ให้ความหมายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานว่า เป็นการปฏิบัติงานทางจิตวิทยาด้วยงานของการมีส่วนร่วมเป็นสถานการณ์ซึ่งบุคคลเกี่ยวข้องกับสถานภาพในการแสวงหาแรงจูงใจในการทำงานของตนเอง เพื่อแสวงหาความนับถือตนเองเช่นเดียวกับความนับถือผู้อื่น

เฟรนช์และคาน (French & Khan, 1962 cited in Lodahl & Kejner, 1965, p. 25) กล่าวว่า ความสำคัญของความสามารถเป็นระดับซึ่งมีผลต่อการมีความเคารพตัวเองของบุคคลถ้างานนั้นเป็นศูนย์กลางของชีวิต เขาจะทำงานด้วยความทุ่มเท นั่นคือ ลักษณะการทำงานของเขามีผลต่อการมีความเคารพตัวเองของเขา

ราบินowitzและฮอลล์ (Rabinowitz & Hall, 1977, p. 265) ได้ให้ความหมายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไว้ 2 ระดับ คือ 1) ความทุ่มเทเป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลังเพื่อให้ตนได้รับการยกย่อง และ 2) ความทุ่มเทเป็นความมุ่งหวังต่อภาพลักษณ์ของตนเอง

จิออน (Guion, 1958, pp. 59-61 cited in Rabinowitz & Hall, 1977, pp. 265-288) ได้อธิบายถึง บุคคลที่ทุ่มเทงาน (Job-involved Person) ว่าเป็นบุคคลซึ่งงานและการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนสำคัญมากของชีวิต และรวมถึงบุคคลผู้ซึ่งถูกระทบโดยส่วนตัวอย่างมากจากสถานการณ์ของงานทั้งหมดของเขา เช่น ตัวงาน ผู้ร่วมงาน องค์กรหรือบริษัท

ฟองซ์ (Faunce, 1959 cited in Rabinowitz & Hall, 1977, p. 265) ได้กล่าวถึงความทุ่มเทในอาชีพว่า เป็นการกระทำอันพิเศษต่องานในหน้าที่ขอบเขตของตนให้ ประสบผลสำเร็จในบทบาทที่แสดงออกของตนเอง ไม่ใช่บทบาทของผู้อื่นเป็นการใช้กำลังที่ผ่านการทดสอบทางการแสดงออกในบทบาทอาชีพ เป็นการประเมินผลภายในมากกว่าภายนอก

ลอว์เลอร์ และ ฮอลล์ (Lawler & Hall, 1970 cited in Rabinowitz & Hall, 1977, p. 265) ให้ความหมายว่า เป็นการแยกแยะจิตวิทยาของคนที่ทำงาน และระดับสถานการณ์ที่เป็นศูนย์กลางของบุคคล

อรรถัย คุณะสาพันธ์ (2541, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ ระดับความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่องาน โดยมีการใช้ทั้งเวลา พลังงานอย่างเต็มที่ และถือว่างานคือสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต

เสนาะ มนต์วิเศษ (2543, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความผูกพัน หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะช่วยให้มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของตนเอง ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญเกือบทั้งหมดของชีวิต ความผูกพันในงานดูเหมือนมีลักษณะคล้ายความพึงพอใจในการทำงานทั้งในแนวคิดและเนื้อหาสาระ เพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันในงานก็เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลแสดงออกมาในการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจ อำนาจ อิทธิพล และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ลัดดา บุญมาเลิศ (2543, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึงการแสดงออกและตั้งใจอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้ผลที่ทำนั้นดีที่สุด และสามารถแสดงถึงศักยภาพในตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดของชีวิต

การทุ่มเท หมายถึง สภาพในจิตใจของการประเมินคุณค่าเกี่ยวกับความดีหรือผลดีของการปฏิบัติงาน หรือตัวงาน และยังหมายถึงความสำคัญของงานที่มีคุณค่าในตัวบุคคล รวมทั้งเป็นสิ่งวัดความง่ายที่ซึ่งบุคคลสามารถเข้าได้กับองค์กร และนอกจากนี้การทุ่มเทงาน ยังหมายถึงระดับที่ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะมีผลกระทบต่อการประสบความสำเร็จของชีวิตตัวกำหนดที่สำคัญต่อการทุ่มเทงาน คือ ความคิดที่มุ่งเน้นคุณค่า (Value-orientation) ต่องาน ซึ่งได้รับการเรียนรู้ในช่วงต้นของขบวนการทางสังคม (Socialization process)

จากความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ในหลายแง่มุมสามารถสรุปได้ว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกและตั้งใจอย่างสุดความสามารถเพื่อให้ผลงานนั้นดีที่สุด และสามารถแสดงถึงศักยภาพในตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นงานจึงเป็นส่วนสำคัญของชีวิต

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าที่น่าสนใจดังนี้ ราบิโนวิทซ์และฮอล (Rabinowitz & Hall, 1977, p. 265) ได้ให้ความหมายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล (Job involvement as an individual difference variable theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับบุคคลจะรู้สึกได้รับผิดชอบ มีบุคลิกภาพแบบใด มีความพอใจในงาน และพิจารณาผลงานที่ปรากฏ

2. ทฤษฎีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบของสถานการณ์ (Job involvement as a function of the situation theory) กลุ่มนี้จะเน้นสถานการณ์อิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อาทิ โอกาสในการตัดสินใจ, ความรู้สึกถึงความสำคัญ, ความสำเร็จ, ผลสัมฤทธิ์, การพิจารณาตนเอง, อิสระในการเป็นเจ้าของงานนั้น เมื่อบุคคลสามารถปฏิบัติตามสถานการณ์องค์การจะประสบผลสำเร็จ

3. ทฤษฎีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกันระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (Job Involvement as an Individual-Situation Interaction) กลุ่มนี้จะให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงในการที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีข้างต้นซาอาล (Saal, 1978, pp. 53-54) สรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานมี 3 ระดับ คือ บุคลิกของบุคคล คุณลักษณะของสถานการณ์ และผลงานที่ออกมา โดยทั้ง 3 ระดับ ไม่มีระดับใดที่แสดงออกมาอย่างมากกว่าอีกอย่างหนึ่ง

2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความคงทนซึ่งเป็นลักษณะของบุคคล

3. การเปลี่ยนแปลงในเรื่องการทุ่มเทนั้นไม่สามารถอธิบายได้

4. ข้อมูลที่กล่าวถึงการให้ความสำคัญกับงาน ซึ่งแสดงออกด้วยความเต็มใจของคนในการทำงาน แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงการกระทำและกำลังคนที่แสดงออก

5. ความทุ่มเทเป็นผลสะท้อนกลับ บอกลสาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงาน

6. บุคลากร และสถานการณ์ มีผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

7. สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป จะมีผลต่อทัศนคติการทำงานของคนที่จะสูงหรือต่ำ

ความสำเร็จของหน่วยงานจะเป็นได้เพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่ร่วมทำงานในหน่วยงานนั้น (ลอ อีริกซ์, 2540, คำนำ) ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ก็จะพยายามเพื่อผลผลิตในแก่งาน (นำชัย โชติประยูร, 2541, หน้า 58) และผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่อยู่ในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

เพราะการจูงใจในการทำงานนั้นเป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่องาน ต้องการที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่องาน และหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังงานในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าองค์กร หรือหน่วยงานสามารถจัดบริการต่าง ๆ สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้า ไม่สามารถสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งาน ขาดประสิทธิภาพลงได้

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานนั้นต้อง อาศัยปัจจัยหลายประการ แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือ หากผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ ทุกคนร่วมกันทำงานจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

เพศ เป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคลที่แสดงให้เห็นว่า เป็นชาย หรือเป็นหญิง เมื่อถือ ความแตกต่างทางด้านกายภาพเป็นเกณฑ์แล้ว ไม่ได้หมายความว่า ผู้ที่เป็นเพศชาย หรือหญิงจะคิด เหมือนกันกับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันทั้งหมด และจะต้องคิดต่างไปจากบุคคลที่เป็นเพศตรงข้าม ในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าเพศชาย หรือเพศหญิงก็อาจคิดเหมือนกันในบางเรื่อง และในบางเรื่อง เพศชายบางคนอาจคิดเหมือนกันกับเพศหญิงก็ได้ แต่เมื่อเทียบฐานะโดยรวมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศ มีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมแตกต่างกัน และสภาพความแตกต่างทางสรีระก็แตกต่างกัน จึงทำ ให้มีหลักฐานพอที่จะเชื่อว่า ความคิดเห็นแต่ละเพศจึงไม่เหมือนกัน (ลัดดา บุญมาเลิศ, 2543, หน้า 22) เพศ มีการตอบสนองทางสังคมที่แตกต่างกัน เพศหญิงจะมีความสุข เก็บตัว มีความสามารถในการควบคุมจิตกริยาได้ดีกว่าเพศชาย นิสัยใจคอ การแสดงความคิดเห็น การควบคุมอารมณ์และอื่น ๆ ก็แตกต่างกัน (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2532, หน้า 75-77) ความแตกต่าง กันในด้านความสามารถด้านการทำงานจะลดน้อยลงก็ตาม แต่ความแตกต่างระหว่างเพศยังเป็น ตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมทั้งนี้เพราะ ตั้งแต่เกิดเพศหญิงเพศชายต่างมีสังคม ที่แตกต่างกันออกไป เช่น การแต่งกาย ของเล่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะพฤติกรรมที่ได้รับ การอบรมสั่งสอน ซึ่งมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรกด้วย และรวมถึงข้อสรุปที่ว่า เพศชาย มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง อดทน ว่องไว ส่วนเพศหญิง จะมีความอ่อนโยน นุ่มนวล ละเอียดย่อนและรอบคอบกว่าเพศชาย (สมศักดิ์ ตั้งกลชาญ, 2543, หน้า 40-41) ดังที่กล่าวมาจะเห็น ว่า เพศ เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่สำคัญ และเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ตามผลการวิจัยของ นัฐพร โอภาไพบูลย์ (2542) ได้ศึกษาความท้อแท้และสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน โสตศึกษา พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียน โสตศึกษา เพศชายและเพศหญิงมีความท้อถอยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีความท้อถอยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าครูเพศหญิง แต่ครูเพศหญิงมีความท้อถอยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนมากกว่าครูเพศชายจากงานเอกสาร และงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเพศมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

วุฒิการศึกษา ศักดิ์ไทย สุรกีจาวร (2532, หน้า 140) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู พบว่าองค์ประกอบทั้งโครงสร้างของงานในคณะวิชาและความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะผู้ได้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ทั้งมากและน้อย มีวุฒิการศึกษาสูง ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการและมีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อย

ศรีสกุล วิริยะกุล (2540) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมกับการเสนอผลงานเพื่อขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า วุฒิการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้มีการเสนอผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 มากกว่า

เปี่ยมจันทร์ สังขะวินิจ (2536, หน้า 107) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเปรียบเทียบกับความต้องการพัฒนาของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันแต่มีความต้องการมากใกล้เคียงกัน

จากการวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นว่า วุฒิการศึกษามีผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม ซึ่งให้เห็นชัดเจน วุฒิการศึกษาของครูในระดับที่ต่างกัน ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนประสิทธิภาพทางการศึกษาแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญส่งผลถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ที่ศึกษาในครั้งนี้ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์มาก

รายได้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญมาก หากผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยใจรักในสิ่งที่ทำ ก็จะเป็นแรงเสริมให้ผู้นั้นตั้งใจทำงานอย่างดีที่สุด จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพยายามให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่ตนพอใจและสนใจ

ไฟด์เลย์ (Findley, 1976, p. 4209 -A) ได้ศึกษาแล้ว พบว่า องค์กรประกอบด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1990 อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช และ วิศนี ศิลาภกุล, 2538) ได้ทำการศึกษาพบว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรได้ให้รายได้ และความอดุสาหะในในการทำงานยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ แวนเดนเบิร์ก และสคาร์ เปลโล (Vandenberg & Scarpelle, 1990) พบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามระดับที่คาดหวังของพนักงานบริษัทประกันภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรทำให้อัตราการออกจากงานน้อยลง

ลอม มีร์กซ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความพึงพอใจด้านรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทิน สายสงวน (2532) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยเห็นด้วยกับผลการศึกษาดังกล่าว เนื่องจากได้รับสิ่งตอบแทนด้านรายได้ อย่างพอเพียง และยุติธรรม แสดงถึงการเกื้อกูลขององค์กรที่บ่งชี้ว่า องค์กรเห็นความสำคัญของสมาชิก อีกทั้งสมาชิกจะรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า และตัวเขาเองได้รับการยอมรับจากองค์กร เขาจึงพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า รายได้ของบุคลากรมีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อการทำงานจึงใช้รายได้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

ขนาดของโรงเรียน ขนาดโรงเรียนที่นำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้จำแนกออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้จำนวนของนักเรียนที่มีอยู่เป็นเกณฑ์ ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ย่อมทำให้มีคน ภารกิจ และความซับซ้อนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ นอกจากครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติโดยตรง ในชั้นเรียนที่จะนำหลักการและแนวคิดไปสู่ความสำเร็จแล้วยังมีปัจจัยอื่นๆอีกไม่ว่าจะเป็น

ระบบบริหารการจัดการในโรงเรียน สิ่งที่น่าสนใจต่าง ๆ การนิเทศ กำกับติดตาม หรือการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยปัจจัยดังกล่าว ทำให้ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้สภาพปัญหาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการเรียนการสอน ในโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน เนื่องมาจากการขยายตัวของกิจกรรมในองค์กรให้มีประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ ที่เคยจัดไว้อาจลดต่ำลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลี ชัยกฤษ (2539) ที่ได้ทำการวิเคราะห์ความพร้อมในการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความพร้อมในการดำเนินการตามเกณฑ์ มาตรฐานแตกต่างกัน โดยขนาดใหญ่มีความพร้อมมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และ จันทรเพ็ญ หมั่นการ (2539) ได้ทำการศึกษา ปัญหาด้านการใช้กระบวนการวางแผนกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาการใช้กระบวนการวางแผน กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นทุกชั้นตอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภิญญา สาธร (2519, หน้า 339) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมีความยุ่งยากซับซ้อนเพียงใดขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ การบริหารงานก็ค่อนข้างซับซ้อนเพราะมีจำนวนนักเรียนมาก ครูมาก บุคลากรอื่น ๆ ก็มาก เครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การเงินก็ทวีการใช้จ่ายมาก จากการวิเคราะห์ลักษณะขององค์กรที่สำคัญ สเตียร์ (Steers, 1977, p. 67) ได้ชี้ให้เห็นว่า ขนาดขององค์กร ที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จิตรประสงค์ ขาวเจริญ (2540) ได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและขนาดของโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน เกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จะเห็นได้ว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน การศึกษาวิจัยตัวแปรด้านขนาดของโรงเรียนเพื่อผลการศึกษาวิจัยอาจทำให้ทราบถึงขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ระดับมาก และเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู และขนาดของโรงเรียน สุขภาพองค์การ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สุขภาพองค์การด้านความผูกพันของครู การมุ่งเน้นวิชาการ และบุรณภาพสถาบัน สามารถใช้พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูได้ร้อยละ 22.96

ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศ และอายุต่างกัน พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ใช้แรงงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศและอายุต่างกัน พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานที่มีขนาดแตกต่างกัน ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง

เสนาะ มนต์วิเศษ (2543) ได้ศึกษา ลักษณะงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ลักษณะงานกับความทุ่มเทในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สัมฤทธิ์ อุทัยพงศ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรสและอายุการทำงานในโรงเรียนเอกชน ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และรูปแบบการบริหารโรงเรียน พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ได้ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ อัตราเงินเดือน และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ปีการศึกษา 2547 จำนวน 3,178 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนที่ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ อย่างมีสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบทดสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ใช้ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม สูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียว คือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอ และเป็นธรรมชาติที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมชาติ และด้านสภาพการทำงานที่ถูกรบกวนและปลอดภัยแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ครูที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มคู่ โรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน จากการทดสอบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์งานในหน้าที่ อัตราเงินเดือน และขนาดโรงเรียนที่สังกัดของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ประสูตร ฐปหอม (2549) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากและด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากด้านต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

อนันต์ กรอบรูป (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 2) ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ยกเว้นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน (เดิม) โดยวิธีสุ่มแบบประเภท (Stratified random sampling) แบ่งตามขนาดโรงเรียนในแต่ละอำเภอ จำนวน 3 อำเภอ โดยใช้ตารางประมาณการขนาด ได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) และนพรัตน์ รุ่งอุทัยศิริ ข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบรายคู่แบบเชฟเฟ้ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับมาก ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

การจัดองค์กรและการบริหาร การสื่อสารและการประสานงาน การจัดระบบในสำนักงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการบูรณาการทางสังคม ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่ำกว่า 5 ปี กับ 16-20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1” ตามที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนเพิ่มให้กับผู้บริหารให้ใกล้เคียงกับผู้บริหารเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ควรจัดสวัสดิการเพิ่มให้ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เอก มีเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการโยกย้ายไปดำรงตำแหน่ง จัดบุคลากรที่มีความรู้มาทำงานด้านธุรการ พัสดุ กฎหมาย การศึกษาแทนครูผู้สอน ควรจัดให้มี Internet และอบรมให้ความรู้ผู้บริหารหรือรองผู้บริหารให้มีความรู้ เป็นต้น

จรรยา นิพิพงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านปฏิบัติงานในสังคม ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิพนธ์ เลาหการากร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .29-.86 มีค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน

จันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้าน อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนกลุ่มที่ 67 กลุ่มที่ 68 และกลุ่มที่ 69 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2552 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาคด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ครูเขตชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูเขตชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูเขตชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ครูเขตชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติในสถานที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และการบริการที่เป็นธรรมและเสมอภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตพร บุญหนัก (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ขนาดโรงเรียน วิถีฐานะ ขนาดครอบครัว และเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี อยู่ในภาพรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านสภาพการทำงาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานและ ด้านค่าตอบแทน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี อยู่ในภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่และกลุ่มโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็น แตกต่างกับกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน วิทยฐานะ ขนาดครอบครัว เวลาที่ใช้ในเดินทางมา โรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

วิจิต กิจชอบ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.33 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.33 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 76.67 มีจำนวนปีที่ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีรายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 33.03 มีรายได้ เฉลี่ย ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.67 และมีความผูกพันกับองค์กรที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.33 2) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีที่สุดในอันดับแรก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 6 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 7 คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับ ปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ ปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อมูลเบื้องต้นของข้าราชการครู และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และการปกครองบังคับบัญชา

ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

ชมิคท์ (Schmidt, 1994, p. 1077) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน โดยศึกษากับลูกจ้าง 86 คน พบว่า ถ้าลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการเอาใจใส่ จะมีความผูกพันในองค์กรก่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และการออกจากงานจะลดน้อยลง

มิดเดิลตัน (Middleton, 1994 : 1706) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน โดยเปรียบเทียบใน 4 สาขาอาชีพ คือ ผู้จัดการ เสมียนพนักงานบริหาร และผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงานในแต่ละอาชีพ มีความแตกต่างกัน

แอลแฮช (AL-Hajh, 1995, pp. 300-A) ได้ศึกษา ลักษณะงาน ความพอใจในงาน ค่านิยมที่เกี่ยวข้องในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กัน

ดาร์โวโฮ (Darvoho, 1996, pp. 2076) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของบุคคลอันส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจส่วนบุคคล ความลงรอยกันในการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน พบว่า อายุและความรู้มีความสัมพันธ์ในการคาดเดาความลงรอยกัน ความทุ่มเทในการทำงานและบรรยากาศที่ดี บรรยากาศที่เป็นมิตร จะทำให้ความทุ่มเทในการทำงานเพิ่มขึ้น

ฮัทชินส์ (Hutchins, 1997, pp. 4432-A) ได้ศึกษาเรื่อง มุมมองของพนักงานในองค์กรต่อการลาออกอย่างกะทันหัน พนักงานระดับหัวหน้าต่อผลกระทบกระทบต่อการลาออกของพนักงานระดับหัวหน้าต่อทัศนคติ ความพอใจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรต่อพนักงานที่อยู่ในองค์กร พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายคุณลักษณะผู้ที่ยังทำงานอยู่ และออกจากงานไปแล้วคือ ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากนำข้อค้นพบต่าง ๆ เหล่านี้ไปปรับปรุงองค์กร ได้ย่อมทำให้องค์กรมีคุณภาพชีวิตดี บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้การทำงาน เพื่อให้บังเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 830 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 263 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) การเลือก กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	293	93
ขนาดกลาง	471	149
ขนาดใหญ่	66	21
รวม	830	263

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา รายได้และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แบบสอบถามนี้สร้างตาม แนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974, p. 12) และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 40 ข้อ โดยเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจาก น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้แนวคิดและแบบสอบถามของ โลดัน และเครจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965, p. 29) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 25 ข้อ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจาก น้อยที่สุด ปานกลาง มาก และมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือเครื่องใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความทุ่มเทจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความทุ่มเททั้งในและต่างประเทศ นำมาพัฒนาและใช้ในการศึกษาครั้งนี้
2. สร้างแบบสอบถามโดยการนำแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดัดแปลงแบบสอบถาม เดิมที่ผู้สร้างไว้ให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ โดยสร้างให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ข้างต้น
3. นำแบบสอบถามเสนอประธานคณะกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาการตรวจสอบความครอบคลุม และความถูกต้องของเนื้อหาแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย
 - 4.1 ดร.สมุทพร ชำนาญ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 - คณะศึกษาศาสตร์
 - มหาวิทยาลัยบูรพา

- 4.2 ผศ.ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
ศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.3 ผศ. ดร.ภารดี อนันต์นำวี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
ศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.4 นายชัยกร มีวิริยกุล ข้าราชการบำนาญอดีตศึกษานิเทศก์
ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
- 4.5 นายคณกร ต้นวิบูลย์ศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสองห้อง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 2

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอต่อ
ประธานคณะและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่างคะแนนรายข้อ
กับคะแนนรวม (Item-total correlation) หลังจากทำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครู
จำนวน 30 คน ปรากฏว่า แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง
.35 ถึง .97 สามารถนำไปใช้ได้จริง 40 ข้อ ส่วนแบบสอบถามเรื่อง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .52 ถึง .96 และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ 25 ข้อ รายละเอียด
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ปรากฏว่า ดังตารางที่ 20 และ 21 ในภาคผนวก

7. แบบสอบถามที่ค่าอำนาจจำแนกตามข้อ 6 ตั้งแต่ต่ำสุดที่รับได้ คือ .20 ขึ้นไป มาหา
ค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค
(Cronbach 1990, pp. 202-204)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรากฏว่า แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพ
การทำงานมีค่าเท่ากับ .99 และแบบสอบถามเรื่อง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ .98
ตามลำดับ

การรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.1 นำหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 มี 2 อำเภอ คือ อำเภอนาคู และอำเภอกบินทร์บุรี

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 263 ฉบับ ไปยังครูที่เป็น กลุ่มตัวอย่างที่กล่าวมา และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยไปรับคืนที่สำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 ได้รับแบบสอบถามคืน 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การจัดกระทำข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยรวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะ ของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ (Rating scale) โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ
 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิด
 ของ ลิเคอร์ท์ (Best & Kahn, 1993, pp. 246 -250) ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 3 คะแนน หมายถึง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 1 คะแนน หมายถึง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความทุ่มเท
 ในการปฏิบัติงาน โดยเอาคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม
 ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535 , หน้า 23-24)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows
 โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัยและการทดสอบกับสมมติฐาน
 ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
 โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 “ปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู” โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s product-Moment correlation)

3. ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียน และคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ได้ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาของการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
p	แทน	ความน่าจะเป็นในการยอมรับนัยสำคัญ
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X_1	แทน	สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย
X_2	แทน	การพัฒนาความสามารถของบุคคล
X_3	แทน	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
X_4	แทน	บูรณาการทางสังคม
X_5	แทน	ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน

X_6	แทน	ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม
X_7	แทน	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
X_8	แทน	ตัวแปรคัมมีเพศหญิง
X_9	แทน	ตัวแปรคัมมีวุฒิการศึกษา
X_{10}	แทน	ตัวแปรคัมมีรายได้
X_{11}	แทน	ตัวแปรคัมมีโรงเรียนขนาดกลาง
X_{12}	แทน	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
X_{13}	แทน	ตัวแปรคัมมีโรงเรียนขนาดเล็ก
Y	แทน	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
\hat{Y}	แทน	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ที่ได้จากการพยากรณ์
\hat{Z}	แทน	คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปร
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ตอนที่ 3 สมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จากปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 2-14

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$n = 263$		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.00	0.14	3	มาก
2. สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องสุภาพและปลอดภัย	3.99	0.12	6	มาก
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.98	0.16	8	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.00	0.15	4	มาก
5. บุรณาการทางสังคม	4.00	0.17	5	มาก
6. ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน	4.00	0.11	1	มาก
7. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	3.98	0.13	7	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.00	0.13	2	มาก
รวม	3.98	0.11		มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ อันดับที่หนึ่ง คือ ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน อันดับที่สองคือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อันดับที่สามคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.16	4	มาก
2. รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับข้าราชการ หน่วยงานอื่น ๆ มีความทัดเทียมกัน	4.02	0.16	1	มาก
3. รายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.98	0.27	5	มาก
4. ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่าน	3.99	0.29	3	มาก
5. รายได้ของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	4.00	0.24	2	มาก
รวม	4.00	0.14		มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านค่าตอบแทน
ที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ มีความทัดเทียมกัน
รายได้ของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่าน

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.02	0.23	1	มาก
2. โรงเรียนของท่านมีการนำระบบ 5 ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มาใช้	3.96	0.35	5	มาก
3. โรงเรียนมีระบบควบคุมความปลอดภัยเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัย	3.97	0.22	3	มาก
4. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานและทันสมัย	3.97	0.42	4	มาก
5. มีความสะดวกในการเดินทางไปและกลับโรงเรียนเพื่อปฏิบัติงาน	4.00	0.32	2	มาก
รวม	3.99	0.12		มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสะดวกในการเดินทางไปและกลับโรงเรียนเพื่อปฏิบัติงาน โรงเรียนมีระบบควบคุมความปลอดภัยเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัย

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

การพัฒนาความสามารถของบุคคล	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	4.03	0.35	1	มาก
2. ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ	3.98	0.36	5	มาก
3. ท่านมีโอกาสดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากผู้บริหาร	3.98	0.25	3	มาก
4. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงานเสมอ	4.01	0.32	2	มาก
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้เป็น ตัวแทนในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	3.98	0.28	4	มาก
รวม	3.98	0.16		มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านการพัฒนา
ความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่
ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ ท่านมีโอกาสดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้
นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากผู้บริหาร

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น	3.99	0.49	3	มาก
2. ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.02	0.33	2	มาก
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียนของท่าน เป็นไปโดยระบบคุณธรรม	3.96	0.27	5	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง	4.02	0.29	1	มาก
5. ท่านได้รับคำชมเชย กำลังใจ หรือรางวัล จากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี	3.98	0.26	4	มาก
รวม	4.00	0.17		มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ งานที่ครูปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง ครูได้รับโอกาสในการเตรียม
ความรู้และทักษะเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ครูได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
ด้านบูรณาการทางสังคม

บูรณาการทางสังคม	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ในการปฏิบัติงาน	3.99	0.15	3	มาก
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในโรงเรียน	4.06	0.31	1	มาก
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาจากงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.95	0.29	5	มาก
4. ท่านมีความรัก ผูกพันกับโรงเรียน และผู้ร่วมงาน	3.98	0.25	4	มาก
5. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทั่วไป	3.99	0.12	2	มาก
รวม	4.00	0.17		มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านบูรณาการ
ทางสังคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน
อยู่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมทั่วไป หน่วยงานของครูมีบรรยากาศ
แห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน

ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในโรงเรียนของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	4.00	0.14	2	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความรู้ความเข้าใจมากในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	3.98	0.20	4	มาก
3. การกระจายอำนาจของผู้บริหารมีความเสมอภาค	3.93	0.44	5	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีแบบแผนและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ดี	4.02	0.20	1	มาก
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.99	0.27	3	มาก
รวม	4.00	0.11		มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีแบบแผนและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ดี บุคลากรในโรงเรียนของครูเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม

ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านแบ่งเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัว ได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.22	3	มาก
2. ท่านมีเวลาสำหรับพักผ่อนและผ่อนคลาย ความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน	4.00	0.27	4	มาก
3. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.95	0.32	5	มาก
4. การทำงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่เข้าใจ และยอมรับของสมาชิกในครอบครัว	4.03	0.22	1	มาก
5. ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่การงาน และสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.01	0.33	2	มาก
รวม	3.98	0.13		มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านความสมดุล
ของชีวิตในภาพรวม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การทำงานนอกเวลาราชการของครูเป็นที่เข้าใจและยอมรับของสมาชิก
ในครอบครัว ครูมีความพึงพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่การงานและสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน
ครูแบ่งเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน และร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ	3.97	0.36	2	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบ	3.85	0.42	3	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.85	0.43	4	มาก
4. ท่านมีโอกาสพานักเรียนไปทัศนศึกษาดูงานด้านต่าง ๆ ของชุมชน	3.82	0.49	5	มาก
5. ท่านมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ในสังคม	4.06	0.53	1	มาก
รวม	4.00	0.13		มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อของด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีบทบาทในการปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์ในสังคม ครูเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนและร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ ครูมีโอกาสได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 โดยรวมและ รายด้าน

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.05	0.27	2	มาก
2. ท่านประเมินความดีงามของบุคคลโดยพิจารณา	3.85	0.52	25	มาก
3. ความพึงพอใจที่สำคัญในชีวิตของท่านคือ ความพึงพอใจจากผลงานที่ได้รับจากการทำงาน	4.03	0.25	5	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นเวลาเช้าเป็นเวลาที่ดี	4.02	0.20	9	มาก
5. สิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นกับท่านเกี่ยวข้องกับ การทำงานทั้งสิ้น	4.02	0.31	10	มาก
6. บางครั้งท่านตื่นมาตอนกลางคืนและนึกถึง งานที่ต้องปฏิบัติในวันถัดไป	4.00	0.38	18	มาก
7. ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้สมบูรณ์ที่สุด	4.00	0.14	15	มาก
8. ท่านดำรงชีวิตอยู่เพื่องานที่ท่านปฏิบัติ	4.01	0.16	13	มาก
9. ท่านนำงานที่ยังไม่เสร็จที่โรงเรียนมาทำต่อ ที่บ้านเป็นประจำ	4.02	0.14	7	มาก
10. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานอย่างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.34	6	มาก
11. ท่านแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้น และเต็มกำลัง	4.00	0.24	16	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
12. ท่านไม่เคยนึกถึงเรื่องการเปลี่ยนอาชีพ	3.97	0.25	23	มาก
13. ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนเป็นแบบอย่างกับเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.16	13	มาก
14. ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่เป็นคุณค่าของชีวิตท่าน	3.98	0.16	21	มาก
15. ค่าตอบแทนในการทำงานไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน	4.02	0.16	8	มาก
16. ท่านดำเนินตัวเองเมื่อทำงานผิดพลาด	3.98	0.28	22	มาก
17. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดให้กับงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	0.35	17	มาก
18. ท่านรู้สึกว่างานคือศูนย์กลางของชีวิต	3.94	0.24	24	มาก
19. ท่านใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่ากับงานที่ท่านรักและสนใจ	3.99	0.18	19	มาก
20. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านสามารถตรวจตรวจสอบได้ตลอดเวลา	4.01	0.14	12	มาก
21. ท่านยินดีสละทรัพย์สินส่วนตัวบางส่วนเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	4.02	0.37	11	มาก
22. ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันให้กับการทำงานของโรงเรียน	3.99	0.34	20	มาก
23. ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	4.04	0.52	4	มาก
24. ท่านยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.08	0.34	1	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 263		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
25. ท่านไม่เคยรู้สึกท้อแท้เมื่อพบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	4.05	0.40	3	มาก
รวม	4.00	0.11		มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ อันดับที่หนึ่ง คือ ครูยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน อันดับที่สอง ครูจะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน อันดับที่สาม คือ ครูไม่เคยรู้สึกท้อแท้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 จำแนกตามเพศ

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง					
	n = 101		n = 162					
	\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ	\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.02	0.24	13	มาก	4.07	0.29	2	มาก
2. ท่านประเมินความดีงามของบุคคล โดยพิจารณาจากผลงาน	3.99	0.56	21	มาก	3.37	0.48	25	มาก
3. ความพึงพอใจที่สำคัญในชีวิตของท่านคือ ความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน	4.03	0.26	11	มาก	4.02	0.25	6	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าในช่วงเวลาเช้าเป็นเวลาที่ดี ในการทำงาน	4.03	0.26	11	มาก	4.01	0.14	8	มาก
5. สิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นกับท่านเกี่ยวข้องกับ การทำงานทั้งสิ้น	4.06	0.42	5	มาก	4.00	0.22	14	มาก
6. บางครั้งท่านตื่นมาตอนกลางคืนและนึกถึง งานที่ต้องปฏิบัติในวันถัดไป	3.98	0.40	23	มาก	4.01	0.36	10	มาก
7. ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้ สมบูรณ์ที่สุด	4.00	0.26	18	มาก	4.00	0.16	13	มาก
8. ท่านดำรงชีวิตอยู่เพื่องานที่ท่านปฏิบัติ	4.00	0.00	17	มาก	4.02	0.21	5	มาก
9. ท่านนำงานที่ยังไม่เสร็จที่โรงเรียนมาทำต่อ ที่บ้านเป็นประจำ	4.01	0.10	15	มาก	4.02	0.16	4	มาก
10. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานอย่างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.43	1	มาก	3.95	0.24	21	มาก
11. ท่านแสดงออกในการทำงานอย่าง กระตือรือร้นและเต็มกำลัง	3.96	0.20	24	มาก	4.02	0.26	7	มาก
12. ท่านไม่เคยนึกถึงเรื่องการเปลี่ยนอาชีพ	3.99	0.22	20	มาก	3.95	0.27	22	มาก
13. ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนเป็นแบบอย่าง กับเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.22	10	มาก	4.00	0.11	11	มาก
14. ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่ เป็นคุณค่าของชีวิตท่าน	3.96	0.24	25	มาก	3.99	0.80	17	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ชาย				หญิง			
	<i>n</i> = 101				<i>n</i> = 162			
	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ	ระดับ
15. ค่าตอบแทนในการทำงานไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน	4.03	0.17	8	มาก	4.01	0.16	9	มาก
16. ท่านกำหนดตัวเองเมื่อทำงานผิดพลาด	3.98	0.24	22	มาก	3.98	0.31	18	มาก
17. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดให้กับงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.06	0.44	6	มาก	3.96	0.27	20	มาก
18. ท่านรู้สึกว่างานคือศูนย์กลางของชีวิต	4.02	0.47	14	มาก	3.90	0.43	24	มาก
19. ท่านใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่ากับงานที่ท่านรักและสนใจ	3.99	0.17	19	มาก	3.99	0.18	16	มาก
20. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา	4.03	0.17	8	มาก	4.00	0.11	11	มาก
21. ท่านยินดีสละทรัพย์สินส่วนตัวบางส่วนเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	4.05	0.43	7	มาก	4.00	0.32	15	มาก
22. ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันให้กับการทำงานของโรงเรียน	4.08	0.34	4	มาก	3.94	0.33	23	มาก
23. ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	4.14	0.71	2	มาก	3.98	0.34	19	มาก
24. ท่านยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.09	0.35	3	มาก	4.08	0.33	1	มาก
25. ท่านไม่เคยรู้สึกท้อแท้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	4.01	0.36	16	มาก	4.07	0.42	3	มาก
รวม	4.02	0.11		มาก	3.98	0.10		มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวม และรายด้าน เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี
เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี					
	<i>n</i> = 144		<i>n</i> = 119					
	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.04	0.23	2	มาก	4.07	0.31	6	มาก
2. ท่านประเมินความดีงามของบุคคล โดยพิจารณาจากผลงาน	3.77	0.47	25	มาก	3.95	0.57	24	มาก
3. ความพึงพอใจที่สำคัญในชีวิตของท่านคือ ความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน	4.01	0.28	7	มาก	4.05	0.22	8	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าในช่วงเวลาเช้าเป็นเวลาที่ดี ในการทำงาน	4.01	0.20	7	มาก	4.02	0.18	13	มาก
5. สิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นกับท่านเกี่ยวข้องกับ การทำงานทั้งสิ้น	4.01	0.30	7	มาก	4.04	0.33	9	มาก
6. บางครั้งท่านตื่นมาตอนกลางคืนและนึกถึง งานที่ต้องปฏิบัติในวันถัดไป	3.92	0.36	24	มาก	4.08	0.38	5	มาก
7. ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้ สมบูรณ์ที่สุด	3.99	0.15	13	มาก	4.02	0.13	13	มาก
8. ท่านดำรงชีวิตอยู่เพื่องานที่ท่านปฏิบัติ	4.00	0.12	11	มาก	4.03	0.20	11	มาก
9. ท่านนำงานที่ยังไม่เสร็จที่โรงเรียนมาทำต่อ ที่บ้านเป็นประจำ	4.02	0.14	5	มาก	4.02	0.13	13	มาก
10. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานอย่างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.22	17	มาก	4.12	0.44	2	มาก
11. ท่านแสดงออกในการทำงานอย่าง กระตือรือร้นและเต็มกำลัง	3.97	0.20	17	มาก	4.03	0.28	11	มาก
12. ท่านไม่เคยนึกถึงเรื่องการเปลี่ยนอาชีพ	3.94	0.31	21	มาก	3.99	0.16	20	มาก
13. ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนเป็นแบบอย่าง กับเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.19	5	มาก	4.00	0.13	18	มาก
14. ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่ เป็นคุณค่าของชีวิตท่าน	3.98	0.19	12	มาก	3.98	0.13	22	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี					
	<i>n</i> = 144		<i>n</i> = 119					
	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ	ระดับ
15. ค่าตอบแทนในการทำงานไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน	4.03	0.17	3	มาก	4.01	0.16	16	มาก
16. ท่านกำหนดตัวเองเมื่อทำงานผิดพลาด	3.97	0.28	17	มาก	4.00	0.29	18	มาก
17. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดให้กับงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.97	0.34	17	มาก	4.04	0.35	9	มาก
18. ท่านรู้สึกว่าการงานคือศูนย์กลางของชีวิต	3.93	0.44	22	มาก	3.96	0.46	23	มาก
19. ท่านใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่ากับงานที่ท่านรักและสนใจ	3.99	0.15	13	มาก	3.99	0.21	20	มาก
20. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา	4.01	0.17	7	มาก	4.01	0.09	16	มาก
21. ท่านยินดีสละทรัพย์สินส่วนตัวบางส่วนเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	3.98	0.34	15	มาก	4.07	0.39	6	มาก
22. ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันให้กับการทำงานของโรงเรียน	4.03	0.35	3	มาก	3.95	0.32	24	มาก
23. ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	3.93	0.55	22	มาก	4.18	0.44	1	มาก
24. ท่านยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.06	0.31	1	มาก	4.12	0.37	2	มาก
25. ท่านไม่เคยรู้สึกท้อแท้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	4.00	0.37	11	มาก	4.10	0.42	4	มาก
รวม	3.98	0.10		มาก	4.03	0.11		มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 จำแนกตามรายได้

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน มากกว่า 17,900 บาท				เงินเดือน ไม่เกิน 17,960 บาท			
	$n = 142$				$n = 121$			
	\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ	\bar{X}	SD	อันดับ	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.06	0.29	7	มาก	4.05	0.25	2	มาก
2. ท่านประเมินความดีงามของบุคคล โดยพิจารณาจากผลงาน	3.95	0.55	25	มาก	3.74	0.46	25	มาก
3. ความพึงพอใจที่สำคัญในชีวิตของท่าน คือ ความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน	4.06	0.23	7	มาก	3.99	0.27	8	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นช่วงเวลาเช้าเป็นเวลาที่ดีสระในการทำงาน	4.04	0.23	11	มาก	3.98	0.13	12	มาก
5. สิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นกับท่านเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งสิ้น	4.06	0.34	7	มาก	3.98	0.27	12	มาก
6. บางครั้งท่านตื่นมาตอนกลางคืน และนึกถึงงานที่ต้องปฏิบัติในวันถัดไป	4.08	0.36	5	มาก	3.90	0.37	21	มาก
7. ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้สมบูรณ์ที่สุด	4.01	0.12	17	มาก	3.99	0.16	8	มาก
8. ท่านดำรงชีวิตอยู่เพื่องานที่ท่านปฏิบัติ	4.02	0.19	13	มาก	4.00	0.13	7	มาก
9. ท่านนำงานที่ยังไม่เสร็จที่โรงเรียนมาทำต่อที่บ้านเป็นประจำ	4.01	0.08	17	มาก	4.03	0.18	3	มาก
10. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานอย่างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.41	2	มาก	3.95	0.22	18	มาก
11. ท่านแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้นและเต็มกำลัง	4.02	0.22	13	มาก	3.97	0.26	15	มาก
12. ท่านไม่เคยนึกถึงเรื่องการเปลี่ยนอาชีพ	4.02	0.14	13	มาก	3.90	0.33	21	มาก
13. ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนเป็นแบบอย่างกับเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.12	13	มาก	3.99	0.16	8	มาก
14. ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่เป็นคุณค่าของชีวิตท่าน	4.00	0.12	21	มาก	3.96	0.20	16	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน มากกว่า 17,900 บาท				เงินเดือน ไม่เกิน 17,960 บาท			
	<i>n</i> = 142				<i>n</i> = 121			
	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	อันดับ	ระดับ
15. ค่าตอบแทนในการทำงานไม่ใช่ สิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน	4.02	0.19	13	มาก	4.02	0.13	4	มาก
16. ท่านกำหนดตัวเองเมื่อทำงานผิดพลาด	4.01	0.28	17	มาก	3.95	0.28	18	มาก
17. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิด ให้กับงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.06	0.35	7	มาก	3.93	0.34	20	มาก
18. ท่านรู้สึกว่างานคือศูนย์กลางของชีวิต	3.99	0.45	23	มาก	3.89	0.44	23	มาก
19. ท่านใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่ากับงานที่ท่านรัก และสนใจ	4.00	0.21	21	มาก	3.98	0.13	12	มาก
20. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านสามารถตรวจสอบ ได้ตลอดเวลา	4.01	0.12	17	มาก	4.01	0.16	5	มาก
21. ท่านยินดีสละทรัพย์สินส่วนตัวบางส่วน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพ	4.07	0.37	6	มาก	3.96	0.35	16	มาก
22. ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันให้กับ การทำงานของโรงเรียน	3.98	0.30	24	มาก	4.01	0.38	5	มาก
23. ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อมาปรับปรุง การทำงานอยู่เสมอ	4.20	0.45	1	มาก	3.85	0.53	24	มาก
24. ท่านยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	4.10	0.34	3	มาก	4.07	0.34	1	มาก
25. ท่านไม่เคยรู้สึกท้อแท้เมื่อพบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	4.09	0.41	4	มาก	3.99	0.38	8	มาก
รวม	4.03	0.10		มาก	3.96	0.09		มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามรายได้ โดยรวมและรายด้าน ครูที่มีรายได้มากกว่า 17,960 บาท และไม่เกิน 17,960 บาท ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	Y
X ₁	1.00													
X ₂	.532**	1.00												
X ₃	.427**	.299**	1.00											
X ₄	.510**	.477**	.498**	1.00										
X ₅	.326**	.401**	.276**	.316**	1.00									
X ₆	.389**	.388**	.360**	.421**	.140*	1.00								
X ₇	.414**	.400**	.511**	.464**	.238**	.238**	1.00							
X ₈	-.112	-.218**	-.060	-.122*	-.146*	-.076	-.089	1.00						
X ₉	-.227**	-.209**	-.131*	-.150*	-.246**	-.091	-.113	-.137*	1.00					
X ₁₀	.243**	.306**	.185**	.236**	.280**	.182**	.186**	-.101	-.732**	1.00				
X ₁₁	-.173**	-.253**	-.270**	-.355**	-.171**	-.254**	-.223**	.143*	.001	-.179**	1.00			
X ₁₂	.842**	.381**	.528**	.563**	.308**	.440**	.467**	.029	-.224**	.191**	-.195**	1.00		
X ₁₃	-.173**	-.253**	-.270**	-.355**	-.171**	-.254**	-.223**	.143*	.001	-.179**	1.000**	-.195**	1.00	
Y	.565**	.560**	.591**	.695**	.422**	.503**	.581**	-.169**	-.226**	.342**	-.338**	.650**	-.338**	1.00
\bar{X}	3.994	3.983	3.996	3.995	3.995	3.983	3.997	0.6160	0.5475	.054	0.354	4.009	0.354	4.005
SD	0.119	0.119	0.157	0.155	0.170	0.110	0.133	0.487	0.499	0.499	0.479	0.141	0.479	0.111

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ใน มี 13 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (X_1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_2) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (X_3) บุรณาการทางสังคม (X_4) ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน (X_5) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม (X_6) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_7) ตัวแปรคัมมีเพศหญิง (X_8) ตัวแปรคัมมี วุฒิการศึกษา (X_9) ตัวแปรคัมมีรายได้ (X_{10}) ตัวแปรคัมมีโรงเรียนขนาดกลาง (X_{11}) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X_{12}) ตัวแปรคัมมีโรงเรียนขนาดเล็ก (X_{13}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง -0.732 ถึง 1.00 โดยปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 3 การสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จากตัวแปร ทั้ง 13 ปัจจัยประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (X_1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_2) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (X_3) บุรณาการทางสังคม (X_4) ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน (X_5) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม (X_6) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_7) ตัวแปรคัมมีเพศหญิง (X_8) ตัวแปรคัมมีวุฒิการศึกษา (X_9) ตัวแปรคัมมีรายได้ (X_{10}) ตัวแปรคัมมีโรงเรียนขนาดกลาง (X_{11}) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X_{12}) ตัวแปรคัมมีโรงเรียนขนาดเล็ก (X_{13}) แล้วคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพื่อพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์และคัดเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยแต่ละด้านในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ที่ดีที่สุด ปรากฏผลดังตารางที่ 16-19

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

1. การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรมีการแจกแจงแบบเป็น โคนึงปกติ (แสดงไว้ในภาคผนวก ค ภาพที่ 2-11)
2. การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม (ดูจากตาราง 15 ระหว่าง x_1 - x_{13} กับ Y)

3. การตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนได้ค่า Durbin-Watson อยู่ที่ 1.542 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน

4. ค่า *tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity (ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมามีความคลาดเคลื่อนสูง) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (กัลยา วาณิชย์บัญชา, หน้า 252; Klinbaum, 1998, pp. 141-142)

ตารางที่ 16 ค่า *tolerance* และ *VIF* ของตัวแปรพยากรณ์

ด้านที่	ตัวแปรพยากรณ์	<i>tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	บูรณาการทางสังคม	.535	1.871
2	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.204	4.900
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.513	1.948
4	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.584	1.712
5	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.623	1.604
6	ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	.699	1.430
7	ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน	.762	1.312
8	ตัวแปรคัมมีรายได้	.862	1.160
9	สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย	.225	4.444
10	ตัวแปรคัมมีเพศหญิง	.889	1.125

Durbin-Watson = 1.542

จากตารางที่ 16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันมาก เนื่องจากค่า *tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VEF* น้อยกว่า 10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (กัลยา วาณิชย์บัญชา, หน้า 252 ; Klinbaum, 1998, pp. 141-142)

ตารางที่ 17 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และคัดเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัย ทั้ง 10 กลุ่ม ที่ใช้พยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ขั้นตอน	ตัวพยากรณ์	R	R ²	เปอร์เซ็นต์ พยากรณ์
1	X ₄	.695	.483	48.30
2	X ₄ X ₁₂	.762	.581	58.10
3	X ₄ X ₁₂ X ₂	.792	.627	62.70
4	X ₄ X ₁₂ X ₂ X ₃	.812	.659	65.90
5	X ₄ X ₁₂ X ₂ X ₃ X ₇	.822	.675	67.50
6	X ₄ X ₁₂ X ₂ X ₃ X ₇ X ₆	.829	.687	68.70
7	X ₄ X ₁₂ X ₂ X ₃ X ₇ X ₆ X ₅	.836	.698	69.80
8	X ₄ X ₁₂ X ₂ X ₃ X ₇ X ₆ X ₅ X ₁₀	.840	.706	70.60
9	X ₄ X ₁₂ X ₂ X ₃ X ₇ X ₆ X ₅ X ₁₀ X ₁	.844	.712	71.20
10	X ₄ X ₁₂ X ₂ X ₃ X ₇ X ₆ X ₅ X ₁₀ X ₁₀ X ₈ X ₈	.847	.717	71.70

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ กลุ่มปัจจัยที่ 10 โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ บุคลากรทางสังคม (X₄) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X₁₂) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X₂) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (X₃) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X₇) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม (X₆) ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน (X₅) ตัวแปรดัมมี่รายได้ (X₁₀) สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (X₁) ตัวแปรดัมมี่เพศหญิง (X₈) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยเท่ากับ .847 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้ 71.70 เปอร์เซ็นต์

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) รวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์โดยใช้วิธี วิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏในตารางที่ 18-19

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. บุคลากรทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	1.563	1	1.563	244.201	.000*
ภายในกลุ่ม	1.671	261	0.006		
รวม	3.234	262			
2. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	1.880	2	0.940	180.536	.000*
ภายในกลุ่ม	1.354	260	0.005		
รวม	3.234	262			
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2.029	3	0.676	145.264	.000*
ภายในกลุ่ม	1.206	259	0.005		
รวม	3.234	262			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.132	4	0.533	124.799	.000*
ภายในกลุ่ม	1.102	258	0.004		
รวม	3.234	262			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
5. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2.184	5	0.437	106.905	.000*
ภายในกลุ่ม	1.050	257	0.004		
รวม	3.234	262			
6. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.221	6	0.370	93.522	.000*
ภายในกลุ่ม	1.013	256	0.004		
รวม	3.234	262			
7. ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.258	7	0.323	84.314	.000*
ภายในกลุ่ม	0.976	255	0.004		
รวม	3.234	262			
8. ตัวแปรคัมมีรายได้					
ระหว่างกลุ่ม	2.282	8	0.285	76.128	.000*
ภายในกลุ่ม	0.952	254	0.004		
รวม	3.234	262			
9. สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	2.302	9	0.256	69.414	.000*
ภายในกลุ่ม	0.932	253	0.004		
รวม	3.234	262			
10. ตัวแปรคัมมีเพศหญิง					
ระหว่างกลุ่ม	2.319	10	0.232	63.904	.000*
ภายในกลุ่ม	0.915	252	0.004		
รวม	3.234	262			

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ค่าสถิติตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ใช้พยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. บุรณาการทางสังคม (X_4)	.168	.030	.257	5.602	.000*
2. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X_{12})	.283	.059	.358	4.822	.000*
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_2)	.116	.033	.164	3.513	.001*
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (X_3)	.091	.031	.127	2.902	.004*
5. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_7)	.138	.035	.165	3.900	.000*
6. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม (X_6)	.104	.033	.125	3.121	.002*
7. ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน (X_5)	.097	.039	.097	2.523	.012*
8. ตัวแปรคัมมีรายได้ (X_{10})	.022	.008	.097	2.694	.008*
9. สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย (X_1)	-.178	.066	-.190	-2.691	.008*
10. ตัวแปรคัมมีเพศหญิง (X_8)	-.018	.008	-.078	-2.200	.029*
ค่าคงที่ (a)	.726	.199		3.640	.000*

$R = .847, R^2 = .717, S.E.est = .060$

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 แสดงว่า บุรณาการทางสังคม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ตัวแปรคัมมีรายได้

มีค่าเบต้า (β) เท่ากับ 0.257, 0.358, 0.164, 0.127, 0.165, 0.125, 0.097, 0.097 ซึ่งมีทิศทางไปด้วยกัน ส่วนสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ตัวแปรคัมมีเพสหญิง มีค่าเบต้า (β) เท่ากับ - 0.190 และ - 0.078 มีทิศทางสวนทางกัน ตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พยากรณ์ได้สูงสุด มีค่าเบต้า (β) เท่ากับ .358 และตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย มีค่าเบต้า (β) ต่ำสุดเท่ากับ - 0.190 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 10 ตัวแปรกับตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 0.847 ตัวแปรพยากรณ์สามารถพยากรณ์ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 71.70 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ $S.E.est = .060$ และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .726 + .168X_4 + .283X_{12} + .116X_2 + .091X_3 + .138X_7 \\ + .104X_6 + .097X_5 + .022X_{10} - .178X_1 - .018X_8$$

$$\hat{Z} = .257X_4 + .358X_{12} + .164X_2 + .127X_3 + .165X_7 \\ + .125X_6 + .097X_5 + .097X_{10} - .190X_1 - .078X_8$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 830 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 263 คน จากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น Sstratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัยและการทดสอบกับสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์จากตัวแปร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแต่ละด้าน ที่สามารถพยากรณ์ผลของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แล้วทำการแปรผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ อันดับที่หนึ่งมี 5 อันดับ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

อันดับที่หกมี 1 อันดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อันดับที่ดีที่สุดมี 2 อันดับ คือ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อของด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่นๆ มีความทัดเทียมกัน รายได้ของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือนความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่าน

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อของด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสะดวกในการเดินทางไปและกลับโรงเรียน เพื่อปฏิบัติงาน โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานและทันสมัย

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อของด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงานในหน้าที่ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ท่านมีความเป็นตัวของตัวเอง และมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำพยายารู้ความสามารถ ท่านมีโอกาสดำเนินการสอนงานเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากผู้บริหารท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้เป็นตัวแทนในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อของด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อของด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

ในโรงเรียน หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทั่วไป

1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ

ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อของด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีแบบแผน และระเบียบในการปฏิบัติงานที่ดี บุคลากรในโรงเรียนของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านความสมดุลของชีวิต

ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อของด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การทำงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่เข้าใจและยอมรับของสมาชิกในครอบครัว ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่การงาน และสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ท่านแบ่งเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ท่านมีเวลาสำหรับพักผ่อนและผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน

1.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ

สังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อของด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านมีบทบาทในการปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์ในสังคม ท่านเข้าร่วมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชนและร่วมปฏิบัติงาน กับหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ ท่านมีโอกาสดำเนินการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชุมชน ทราบผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ ท่านยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน อันดับที่สอง คือ ท่านไม่เคยรู้สึก ท้อแท้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านจะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน

2.1 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวม เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ อยู่ในระดับมาก

2.2 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก

2.3 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมที่มีรายได้ มากกว่า 17,960 บาท และไม่เกิน 17,960 บาทต่อเดือน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.4 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก กลางและใหญ่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้ โดยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตัวแปรคัมมีเพศหญิง และด้านตัวแปรคัมมีรายได้ เป็นตัวแปรที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยเท่ากับ .847 สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 71.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อนำค่าสถิติตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการ พยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = .726 + .168X_4 + .283X_{12} + .116X_2 + .091X_3 + .138X_7 + .104X_6 + .097X_5 + .022X_{10} - .178X_1 - .018X_8$$

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการศึกษาค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ อันดับที่หนึ่ง มี 5 อันดับ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อันดับที่สองมี 1 อันดับคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อันดับที่ยี่สิบ มี 2 อันดับคือด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 นั้น มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพสูงขึ้นเนื่องจากการทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นและมีเงินวิทยฐานะให้ข้าราชการครูยังเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมอีก ซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ซึ่งได้แก่ ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม ย่อมเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา นิพิพงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ครูเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านปฏิบัติงานในสังคม ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มียินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ไม่เคยรู้สึกท้อแท้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรค ปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิไล ภีบาลกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเท

ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของในการปฏิบัติงานของครูชาย ครูหญิง ครูที่มีประสบการณ์น้อย ครูที่มีประสบการณ์มาก และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเรือง จงจิตร (2547) ที่ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานครูผู้สอนของข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความทุ่มเทในการทำงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การอุทิศเวลาให้กับงานในวันทำงานปกติ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การใช้พลังงานกายเพื่อให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร วิชกุล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา มิ่งฉาย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 2 โรงเรียนเทศบาล 4 โรงเรียนเทศบาล 5 โรงเรียนเทศบาล 3 และโรงเรียนเทศบาล 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา กล่ำรัมย์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์) พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในทุกปัจจัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง .695-.847 โดยปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ดับ .05 ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และ

มีบทบาทอย่างยิ่งต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้จากการศึกษาของ Hewitt Associates (2004, p. 8) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทประกอบด้วย คุณภาพชีวิต ผลตอบแทนโดยรวม บุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ เลาหารากร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอ บางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .29-.86 มีค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม เพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ พัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคลด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ที่ดีที่สุด ในรูปสมการ คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .726 + .168X_4 + .283X_{12} + .116X_2 + .091X_3 + .138X_7 + .104X_6 + .097X_5 + .022X_{10} - .178X_1 - .018X_8$$

โดยสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตัวแปรดัมมีเพศหญิง และ ด้านตัวแปรดัมมีรายได้ สามารถทำนายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 71.70 นั้น แสดงให้

เห็นว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ “ ปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการครูสามารถพยากรณ์ความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ ” โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตัวแปรคัมมี เพศหญิง และด้านตัวแปรคัมมีรายได้ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดซึ่งเป็นผลจากการวิจัยของผู้วิจัย สามารถอธิบายได้ว่า ทุกปัจจัยนำไปสู่ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้โดยเฉพาะ ผลจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เพศ รายได้ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวพยากรณ์ได้ดีที่สุด สามารถส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้จากผลการศึกษาสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับกลาง และ คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะและรายได้ ข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามภูมิฐานะและรายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำพันธ์ ราษฎร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 23 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวนทั้งหมด 276 คู่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู คือปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม คือความ พึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ บรรยากาศในโรงเรียน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรความ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.772 แสดงว่าตัวแปรใน โมเดลอธิบายความแปรปรวนในตัว แปรความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 77.20 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออกเฉียง ผลการวิจัย พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิต

การทำงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศ และอายุต่างกัน พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ใช้แรงงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศและอายุต่างกัน พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานที่มีขนาดแตกต่างกัน ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
2. ผู้บริหารควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาภาระงานของข้าราชการครู โดยเฉพาะภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ได้ตรวจสอบค้นคว้าวิจัยมาพอสมควร พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้ 3 ตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์เท่ากับ 0.847 สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 71.70 ดังนั้น ในการวิจัยต่อไปควรเพิ่มตัวแปรทำนายอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
2. ควรจะศึกษาวิจัยปัญหาและแนวทางการพัฒนาผลของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรรยา นิพิพงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จันทร์เพ็ญ หมั่นการ. (2539). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา: Theory and practice in educational institution*. กรุงเทพฯ: บุค พอยท์.
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตชนบุรี*
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การวัดผลและวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิตรประสงค์ ขาวเจริญ. (2540). *ได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม
และจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตพัฒนาชายฝั่งพื้นที่ชายฝั่ง
ตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2557). *ความคิดสร้างสรรค์ Creative hinking*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก วรรณเสียร. (2545). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัด การศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล*.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- นัฐพร โอภาไพบูลย์. (2542). *ความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียน โสตศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ เลหาภารากร. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิตพร บุญหนัก. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- นำชัย โชติประยูร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล*.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤคต มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน*
บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน*
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- ประสูต รุปหอม. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2*
จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เปี่ยมจันทร์ สังขะวินิจ. (2536). *ความต้องการการพัฒนาของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล*
ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กระทรวงศึกษาธิการ. *แนวทางการดำเนินงาน*
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- กวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม*
อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะ บริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัญญา สาธิต. (2519). *หลักการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ระวีวรรณ ฉัตรทอง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเท*
ในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่ง
ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ล่อ มีรักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบัน*
ข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำพันธ์ ราษฎร์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและการประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วาสนา กล่ำรัมย์. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชิต กิจชอบ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2532). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศรีสกุล วิริยะกุล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชีวะสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมกับการเสนอผลงานเพื่อขอตำแหน่ง 3 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภี ชัยกฤษ. (2539). การวิเคราะห์ความพร้อมในการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: ม.ป.ท.
- สุภาพค์ จันทวานิช และ วิศนิ ศิละครกุล. (2538). การพัฒนาแนวคิดและเรื่องชีวิตคุณภาพชีวิตและสังคมไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

- ลีมา ลีมานันท์. (2552). *หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่ง และคำตอบแทนใหม่*. เอกสารประกอบการการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร.
- สรวงสรรค์ ตะปินตา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างไฟฟ้าการผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ อุทัยพงศ์. (2548). *ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สมศักดิ์ ตั้งกลชาญ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำด้านวิชาชีพของ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่กับผลการปฏิบัติงานของฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ มนต์วิเศษ. (2543). *ลักษณะงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2, (2556). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา*. อุดรธานี.
- สุทิน สายสงวน. (2532). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอ ในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา (สังคมวิทยา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- อนันต์ กรอบรูป. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรทัย คุณะสารพันธ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Aldag & Stearns. (1987). *A Concept of corporate planning*. New York: John Wiley and Sons.
- Allport, G. *Institutional nehavior*. Chapel Hil : University of North Carolina Press, 1995
- Arthur (1981). *Personality and organization*. New York: Harper and Brothers.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in fducation* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Carrell et. al, (1992). Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital and Health Services Administration*, 42(2), 221-241.
- Cheng (1996). Environmental variation in studies of organization behavior. *Forehand, Garlie A, Von Haller, Gilemer, Psychological Bullection*, 62(6), pp. 361-382.
- Cascigo, W. F. (1992). *Manage human resources: Productivety, quality of work life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Certs. (1989). *The australian policy handbook* (2nd ed.). NSW.: Allen and Unwin.
- Darvoho. (1996). *The dictionary of psychology*. Philadelphia: Brunner/ Mazel.
- Davis, (1977). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Delamotte & Takezawa. (1984). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quartery*, 16, 143-150.
- Dubrin. (1981). *Commitment and community: Communes and utopias in Sociological perspective*. Harward University Press. Massachusetts.
- Faunce. (1959). *Management: A Global Perspective*. New Delhi: McGraw Hill.
- Findley. (1976). *Budgeting: Profit Planning and Control*. Japan: Prentice-Hall.

- Guion. (1958). *Administrative behavior*. New York: Macmillan.
- Guest. (1979). *Organization: Structure, Processes, Behavior* (7th ed.). Homewood: Irwin, Inc.
- Holt. (1990). Strategic planning principles. Integrated marketing communications: Strategic planning perspectives (2nd ed.). Toronto: Pearson Education Canada.
- Huse & Cummings. (1985). *Organization development and change*. New York: West Publishing.
- Hutchins, G. B. (1997). Introduction to quality: Control, assurance and management. Green, J. Determinants of perceived fairness of performance.
- Hewitt, A. *Employee engagement*. [www.http://was4.Hewitt.com](http://www.hewitt.com). (January 23, 2007).
- Krejtzie & Morgan. (1970). *Cross-Functional Teams: Work with Allies, Enemies, and Others Strangers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lewin, (1981). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.
- Lodahl & Kejner. (1965). *Team Players and Team Work: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Lawler & Hall. (1970). *Innovations and Organizational Change in Ohio Police Departments*. Doctor of Philosophy, Department of Political Science. Kent State University.
- Middleton V. T. C. (1994). *Marketing in Travel and Tourism* (2nd ed.). Edition, UK: Butterworth. Heinemann, Oxford, UK. 1994.
- Rosow & Zager. (1982). *The Motivation to Work*. United States of America. John Wiley & Sons.
- Rubinstein. (1983). *Collective Bargaining and the Quality of Work Life*. Organizational Dynamics.
- Rabinowitz & Hall. (1977). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Suttle. (1977). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Saal, D. J. (1978). *Managing today*. London: Prentice-Hall.
- Schmidt, D. J. (1994). Test on understanding science: A comparison among school groups. *Journal of Research in Science Teaching* 5, 4, 365-366; April.

- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1977). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Umstot. (1984). *Understanding Organization Behavior*. Minnesota, West Publishing.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, (May-June), 12-16.
- Westley, W. A. (1979). *Problem and solution in the quality of working life*. *Human Relation*.
- Wohlstetter. (1995). *Improving the quality of work life*. *Harvard Business Review*. May-June 1995.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๓๓๕๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอรทัย วงศ์เพชร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑๑

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๒๕๒๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๑๑

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอรทัย วงศ์เพชร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ
คนฉลาด เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่าน
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย
ของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๕-๕๕๑๑

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๒๕๒๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอรทัย วงศ์เพ็ชร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัด อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๕-๕๕๑๑

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ คือ เพศ วุฒิการศึกษา รายได้
และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงของท่าน คำตอบ
ของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่
ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับ
ความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

นางสาวอรทัย วงศ์เพชร

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด ลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. รายได้

เงินเดือนมากกว่า 17,690 บาท

เงินเดือนไม่เกิน 17,690 บาท

4. ขนาดของโรงเรียน

ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)

ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)

ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันว่าท่านมีความรู้สึกอยู่ระดับใด ซึ่งแต่ละช่อง มีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเป็นจริงของคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ					
2	รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ มีความทัดเทียมกัน					
3	รายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
4	ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่าน					
5	รายได้ของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน					
6	สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
7	โรงเรียนของท่านมีการนำระบบ 5 ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มาใช้					
8	โรงเรียนมีระบบควบคุมความปลอดภัย เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัย					
9	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน และทันสมัย					
10	มีความสะดวกในการเดินทางไปและกลับโรงเรียนเพื่อปฏิบัติงาน					
11	ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในหน้าที่ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
12	ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ					
13	ท่านมีโอกาสดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากผู้บริหาร					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเป็นจริงของคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ					
15	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้เป็นตัวแทนในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ					
16	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น					
17	ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
18	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียนของท่านเป็นไปโดยระบบคุณธรรม					
19	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง					
20	ท่านได้รับคำชมเชย คำปลื้มใจ หรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี					
21	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน					
22	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน					
23	ท่านได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาจากงานหรือเรื่องส่วนตัว					
24	ท่านมีความรัก ผูกพันกับ โรงเรียน และผู้ร่วมงาน					
25	โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของ ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทั่วไป					
26	บุคลากรในโรงเรียนของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเป็นจริงของคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27	บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
28	การกระจายอำนาจของผู้บริหารมีความเสมอภาค					
29	ท่านปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีแบบแผนและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ดี					
30	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
31	ท่านแบ่งเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
32	ท่านมีเวลาสำหรับพักผ่อนและผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน					
33	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
34	การทำงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่เข้าใจและยอมรับของสมาชิกในครอบครัว					
35	ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
36	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชนและร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ					
37	ท่านมีโอกาสได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบ					
38	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
39	ท่านมีโอกาสพานักเรียนไปทัศนศึกษาดูงานด้านต่าง ๆ ของชุมชน					
40	ท่านมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ในสังคม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่าอยู่ระดับใด ซึ่งแต่ละช่อง มีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ระดับความทุ่มเท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน					
2	ท่านประเมินความดีงามของบุคคล โดยพิจารณาจากผลงาน					
3	ความพึงพอใจที่สำคัญในชีวิตของท่าน คือความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน					
4	ท่านรู้สึกว่าเป็นช่วงเวลาเช้าเป็นเวลาที่อิสระในการทำงาน					
5	สิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นกับท่านเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งสิ้น					
6	บางครั้งท่านตื่นมาตอนกลางคืนและนึกถึงงานที่ต้องปฏิบัติในวันถัดไป					
7	ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้สมบูรณ์ที่สุด					

ข้อที่	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ระดับความทุ่มเท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ท่านดำรงชีวิตอยู่เพื่องานที่ท่านปฏิบัติ					
9	ท่านนำงานที่ยังไม่เสร็จที่โรงเรียนมาทำต่อที่บ้านเป็นประจำ					
10	ท่านมุ่งมั่นในการทำงานอย่างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
11	ท่านแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้นและเต็มกำลัง					
12	ท่านไม่เคยนึกถึงเรื่องการเปลี่ยนอาชีพ					
13	ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่จนเป็นแบบอย่างกับเพื่อนร่วมงาน					
14	ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่เป็นคุณค่าของชีวิตท่าน					
15	ค่าตอบแทนในการทำงานไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน					
16	ท่านจะตำหนิตัวเองเมื่อทำงานผิดพลาด					
17	ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดให้กับงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
18	ท่านรู้สึกว่างานคือศูนย์กลางของชีวิต					
19	ท่านใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่ากับงานที่ท่านรักและสนใจ					
20	การปฏิบัติหน้าที่ของท่านสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา					
21	ท่านยินดีสละทรัพย์สินส่วนตัวบางส่วนเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ					
22	ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันให้กับการทำงานของโรงเรียน					

ข้อที่	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ระดับความทุ่มเท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23	ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ					
24	ท่านยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
25	ท่านไม่เคยรู้สึกท้อแท้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ
- ภาพการแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรตาม

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเท
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 (ตอนที่ 2)

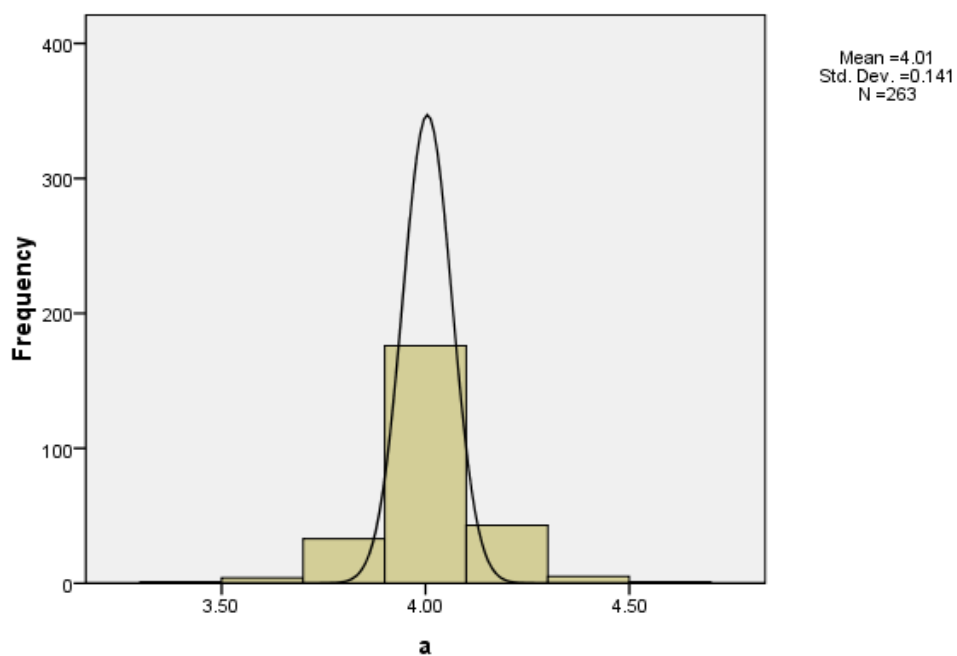
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.5120	21	.8374
2	.6463	22	.6463
3	.9639	23	.9822
4	.9734	24	.9456
5	.9544	25	.5120
6	.9639	26	.9611
7	.5120	27	.9667
8	.9412	28	.3710
9	.9866	29	.9639
10	.5120	30	.3549
11	.9565	31	.7956
12	.9713	32	.3968
13	.9080	33	.9588
14	.9639	34	.9690
15	.7231	35	.7268
16	.7528	36	.5120
17	.6998	37	.9577
18	.8035	38	.9701
19	.5394	39	.9080
20	.8533	40	.9639

หมายเหตุ $\alpha = .9897$

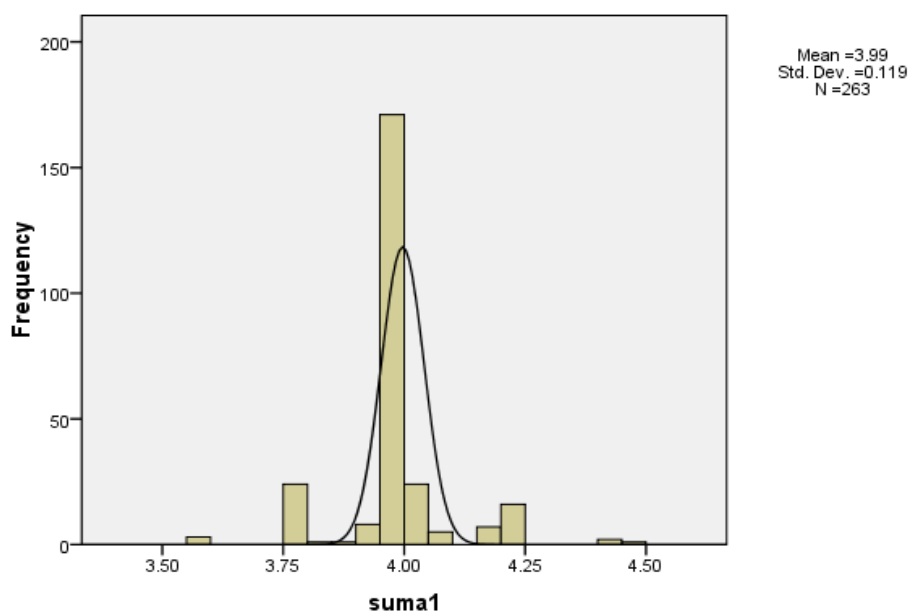
ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 (ตอนที่ 3)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.5744	21	.7862
2	.6225	22	.7773
3	.9297	23	.8233
4	.9523	24	.6921
5	.9644	25	.9410
6	.9176		
7	.9410		
8	.8862		
9	.9410		
10	.6253		
11	.5235		
12	.9156		
13	.9664		
14	.5744		
15	.9416		
16	.5744		
17	.9404		
18	.8862		
19	.9410		
20	.6936		

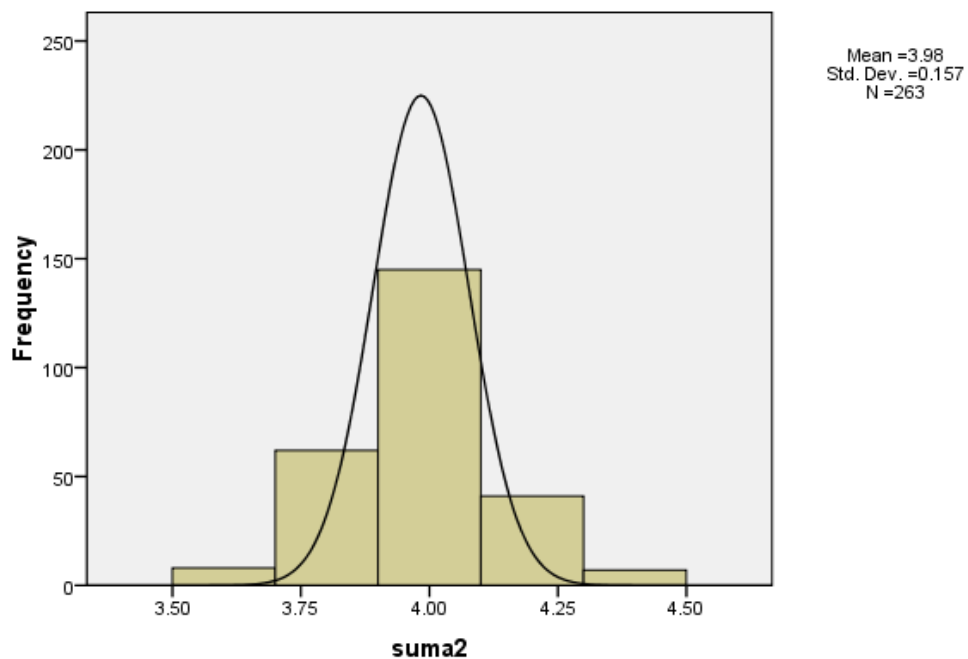
หมายเหตุ $\alpha = .9897$



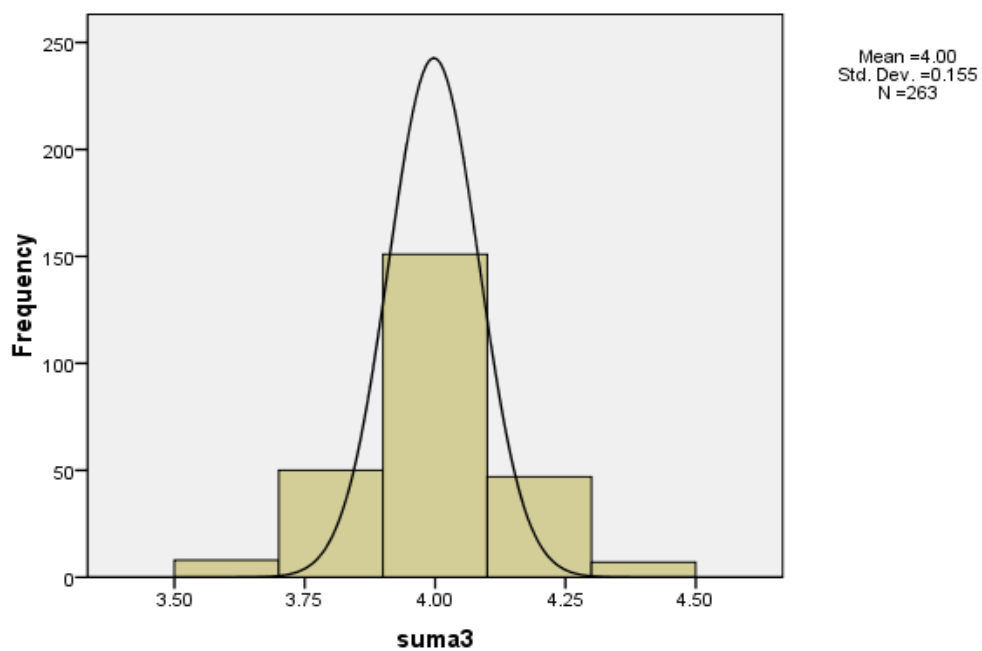
ภาพที่ 2 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอว่า เป็นโค้งปกติ



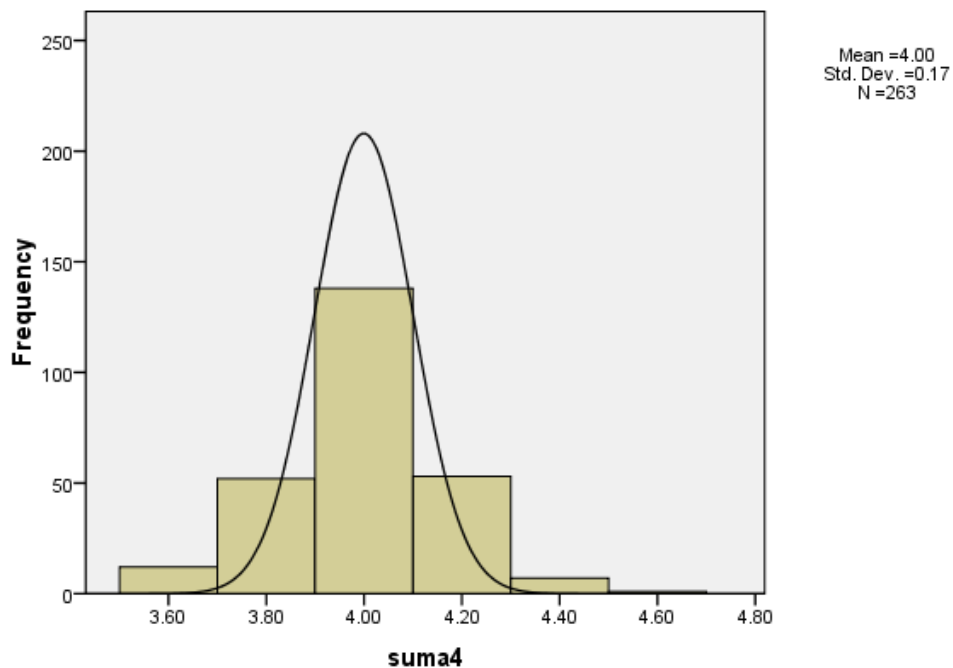
ภาพที่ 3 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ว่า เป็นโค้งปกติ



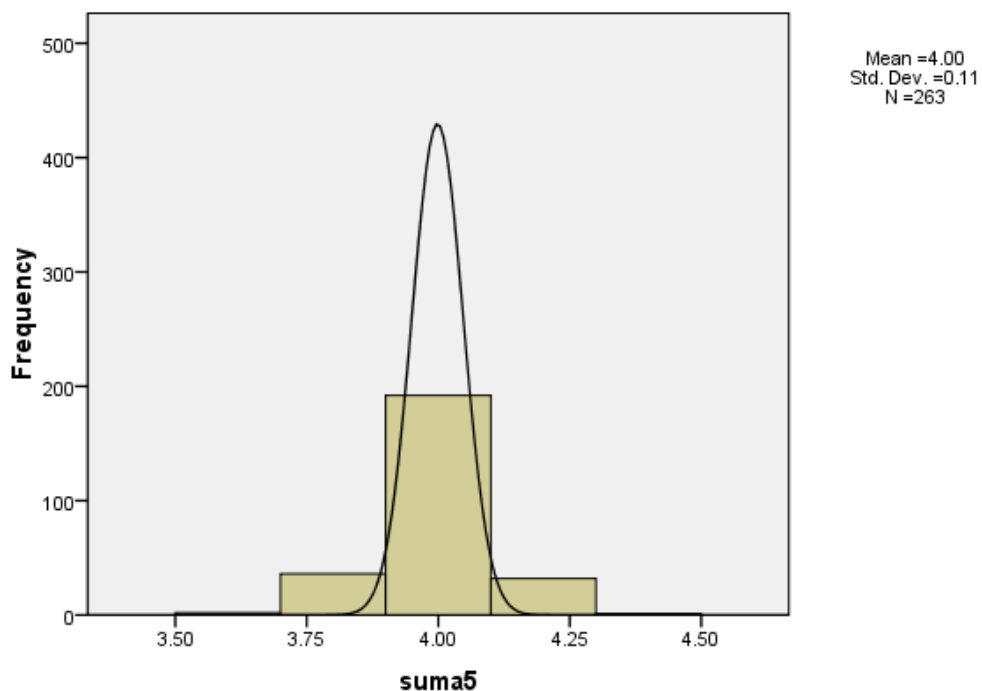
ภาพที่ 4 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า เป็นโค้งปกติ



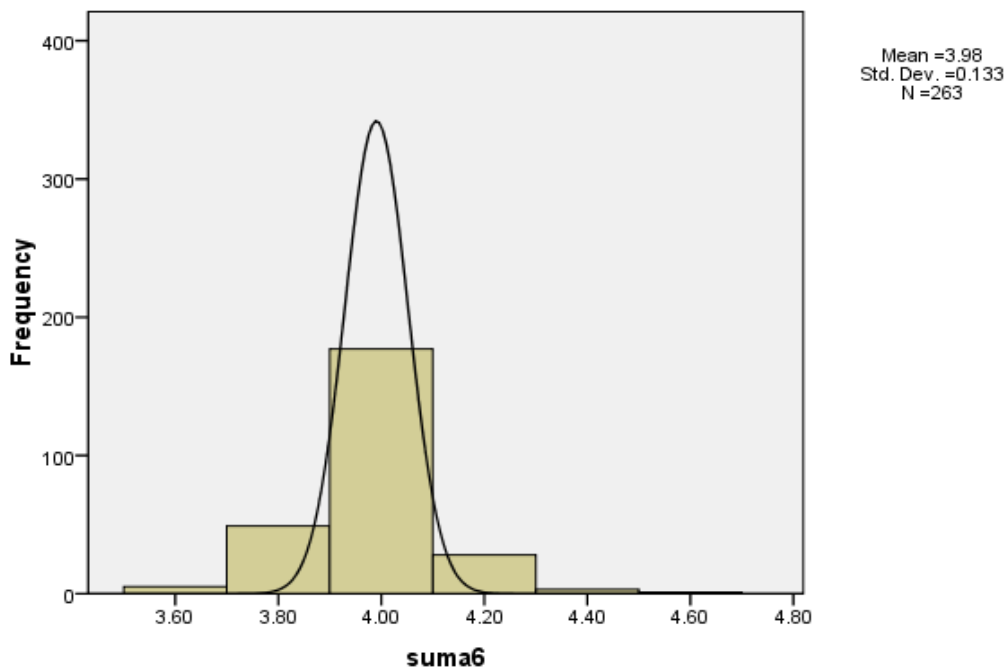
ภาพที่ 5 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า เป็นโค้งปกติ



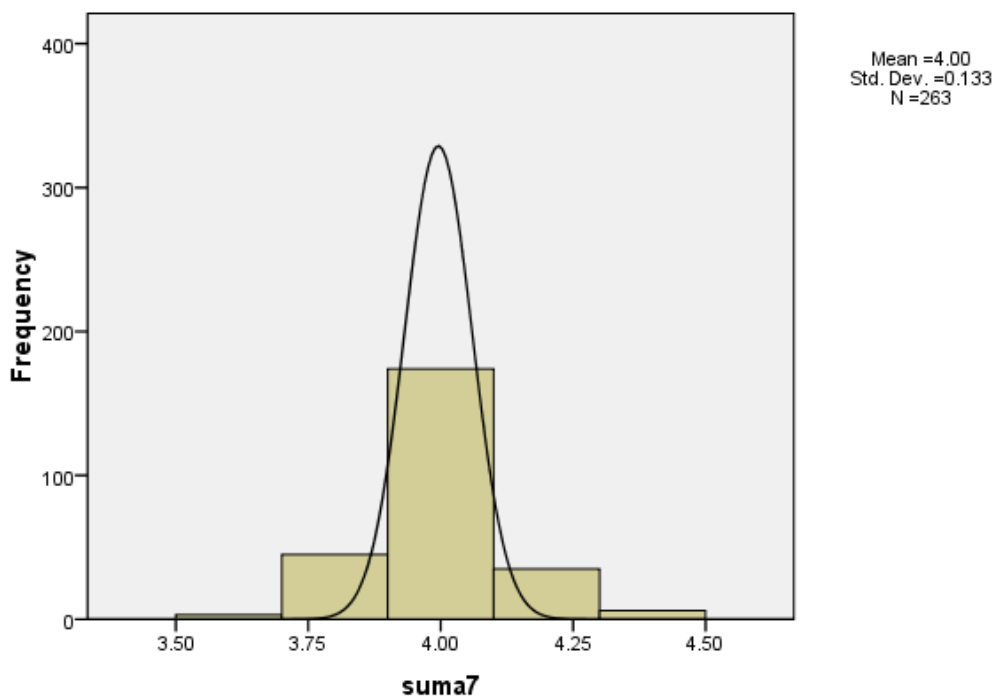
ภาพที่ 6 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม



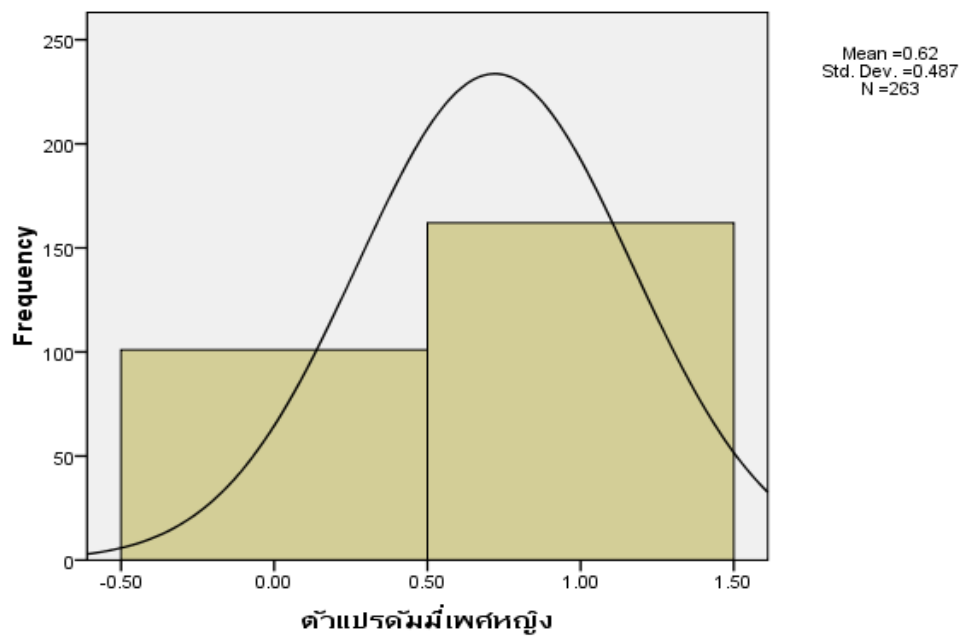
ภาพที่ 7 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงานพบว่า เป็นโค้งปกติ



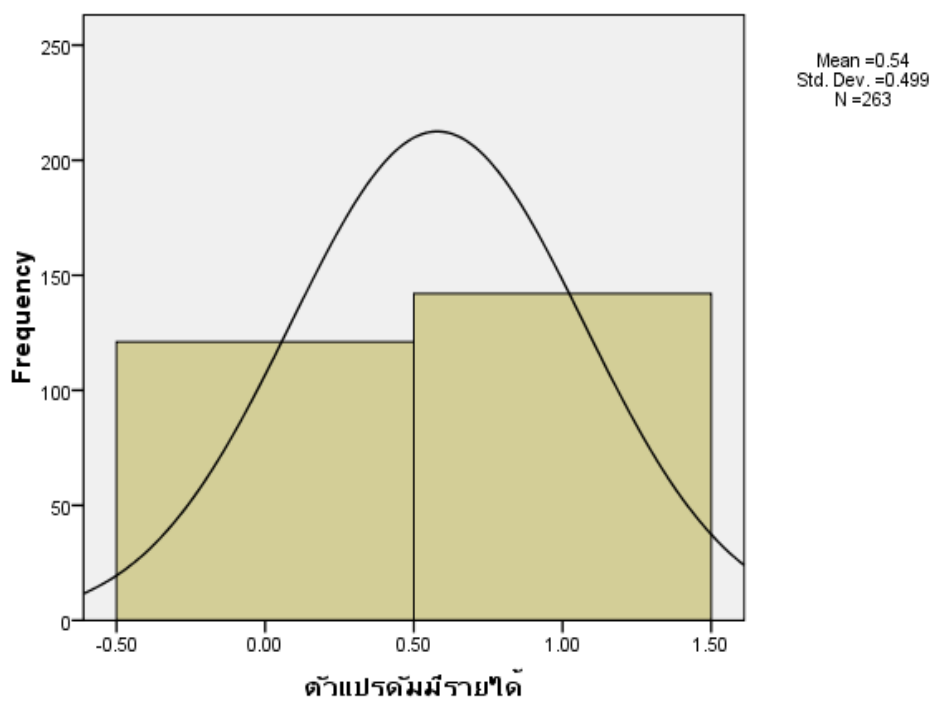
ภาพที่ 8 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม พบว่า เป็นโค้งปกติ



ภาพที่ 9 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า เป็นโค้งปกติ



ภาพที่ 10 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านตัวแปรดัมมี่เพศหญิง พบว่าเป็น โค้งปกติ



ภาพที่ 11 การแจกแจงคะแนนของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านตัวแปรดัมมี่รายได้ พบว่าเป็น โค้งปกติ