

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS UNDER THE PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE IN THE NORTHEASTERN PART OF THAILAND

เจตนิพิฐ สุจิระกุล¹,ธีระ รุญเจริญ², ไพศาล หวังพานิช³, ศรุตฯ ชัยสุวรรณ⁴

Jetnip Sujirakul¹,Teera Runcharoen², Paisal Wangpanitch³, Saruda Chaisuwan⁴

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

²ศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

⁴ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูจำนวน 450 คน จากโรงเรียน 50 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแบบสอบถามความพึงพอใจการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.981 และ 0.963 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Pearson Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ครูปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านภาระหน้าที่พิเศษ ด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความพึงพอใจในตนเอง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร และบุคคลอื่นในสังคม ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจด้านโอกาสที่ได้รับ ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย และความพึงพอใจด้านการได้รับการตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 68.00 ยกเว้นปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งไม่มีส่วนในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูแต่อย่างใด

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล , คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

Abstract

The research objectives were 1) to study practice of the factors concerning quality of work life of teachers 2) to study the quality of work life of teachers and 3) to study factors affecting the quality of work life of teachers. The sample of this study consisted of 450 teachers from 50 schools under Primary Education Service Area Office in the Northeast. The developed questionnaire with very high validity and reliability ($r=0.981$) and ($r=0.963$) was utilized. The earned data were analyzed for finding \bar{X} , S.D, and Pearson Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The Results of the Study were as follows

1. All factor concerning quality of work life of teachers, including personal characteristic, duties, responsibilities, special assignment, management of the school work environment were operate "much".
2. The quality of work life of teacher concerning the satisfaction on self-satisfaction , relationships with others ,management system, opportunity, healthy and safe working conditions and benefit was high ,both as a whole and individual aspects.
3. Almost all factors as work environment, duties and responsibilities, management system and special assignment,affected the quality of teacher's work life,which could describe the quality of work life up to 68.00%, excluding personal characteristic.

Keyword : Affecting Factors, The Quality of Work Life of Teachers

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ สังคมไทยควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่างๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ,2550) [1]

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)[2] และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)[3] ที่ยังคงดำเนินการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากคนเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์ และผลกระทบจากการพัฒนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนในทุกมิติ อย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียงพอพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ ซึ่งเจตนาารมณ์ที่สำคัญของการจัดการศึกษาก็เพื่อให้สังคมไทยมีความเข้มแข็งเป็นสังคมที่มีคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังได้กำหนดให้จัดการศึกษา โดยยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้และมีความสำคัญที่สุด ตลอดจนกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ก:11) ดังนั้น ผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ครู เนื่องจากครูเป็นผู้นำปรัชญา แนวคิด และเจตนารมณ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ [4]

จากผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามและประเมินผล การปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา พบปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข พัฒนา และประสานต่อ ในด้านการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน สถานศึกษา พบว่ามีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ .จากการ ประเมินรอบแรก ถึงร้อยละ 65 และในรอบที่สองมีโรงเรียนร้อยละ 20.3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน พบว่าสัมฤทธิ์ผลในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 [5]

ส่วนด้านการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีปริมาณเพียงพอ ที่ผ่านมามีพบว่า เนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ผนวกกับการใช้มาตรฐานการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ ตั้งแต่ปี 2543-2549 ทำให้โรงเรียนสูญเสียอัตราครูไปจำนวน 53,948 อัตรา (ครูเกษียณ 74,784 อัตรา ได้อัตราคืนเพียง 20,836 อัตรา) อีกทั้งบัณฑิตครูศาสตร์ ศึกษาศาสตร์บางส่วนจบแล้วไม่เป็นครู อาจารย์ มีปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิและการขาดแคลนครูในบางพื้นที่ ทำให้มีการขาดแคลนครูโดยรวมในเชิงปริมาณ และคุณภาพทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษา รวมทั้งอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาประกอบกับในอนาคตอีกประมาณ 5-10 ปี จะมีครูประจำการเกษียณอายุจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 จึงต้องเตรียมการเพื่อรองรับในด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่าผู้เลือกคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับท้ายๆ เข้าสาขาอื่นไม่ได้จึงมาเรียนครูมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่ได้คนเก่ง มีใจรักมาเป็นครู ส่วนในด้านการพัฒนาครูพบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ [6]

ในปัจจุบันประเทศไทยมีข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 652,543 คน ซึ่งทำงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 178 เขตทั่วประเทศ สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 19 จังหวัด แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 61 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวนสถานศึกษา 121,116 แห่ง มีข้าราชการครูจำนวน 170,810 คน [7] ขณะนี้ข้าราชการครูดังกล่าวกำลังมีปัญหาในการปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ หลายประการ ทั้งปัญหาในระดับประเทศ ปัญหาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และปัญหาในระดับสถานศึกษา ปัญหาสำคัญประการหนึ่งในปัญหาที่หลากหลายที่รัฐบาลควรต้องให้ความสำคัญแก้ไข คือปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เพราะเกิดขึ้นกับข้าราชการครูทุกระดับของประเทศ เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน ข้าราชการครูด้วย โดยเฉพาะข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี ข้าราชการครูจำนวนมากและมีสภาพปัจจัยแวดล้อมที่ขาดแคลนมากกว่าภาคอื่นๆ [8]

ดังนั้นการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูนั้นต้องมุ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญ ครูดีย่อมช่วยให้สังคมดีขึ้นทุกๆ ด้าน สังคม จึงต้องช่วยดูแลให้ครูอยู่ในฐานะที่สูงเป็นพิเศษ ที่แท้จริงการให้ได้มีสิทธิประโยชน์เหมาะสมกับภารกิจทำให้มีโอกาส ก้าวหน้าในวิชาชีพ ย่อมเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรในทุกสังคม [9] กล่าวถึงการพัฒนาระบบส่งเสริมวิชาชีพครูไว้ว่า “...ในการปฏิรูป การศึกษาต้องปฏิรูประบบส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีแรงจูงใจในการเป็นครูดี เพราะครูดีเหมือนเมล็ดพันธุ์แห่งความดี เมื่อตก ไปอยู่ที่ใดย่อมทำให้ความดีงอกงามขึ้นโดยรอบต้องมีระบบที่จูงใจให้มีครูดีเต็มประเทศ เป็นกัลยาณมิตรของแผ่นดิน ...” ฉะนั้นการปฏิรูปการศึกษาต้องปฏิรูประบบที่ส่งเสริมครูให้อยู่ในฐานะที่พร้อมจะรับใช้สังคม เป็นเบื้องต้น ครูจึงมีบทบาทและความสำคัญยิ่ง ในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ ครูคือผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครู เป็นคนมี

ความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ และมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ [10] และคุณภาพของการศึกษานั้นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพครู หากครูมีคุณภาพดี การศึกษาของเยาวชนก็ย่อมดีด้วย [11]

จากการศึกษา นโยบายของรัฐบาล เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นที่ตระหนักว่า “ครู” เป็นผู้มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยรวม ดังนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทั่วถึง มีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้มีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ผลของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ยังไม่ส่งผลชัดเจนถึงความเปลี่ยนแปลงคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อันจะส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระในการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ 3) ปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษ 4) ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ความพึงพอใจด้านการได้รับการตอบแทนการทำงาน 2) ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ความพึงพอใจด้านโอกาสที่ได้รับ 4) ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นในสังคม 5) ความพึงพอใจด้านการจัดการขององค์กร 6) ความพึงพอใจในตนเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด ประกอบด้วยสถานศึกษา 12,116 แห่ง จำนวนครู 151,501 คน ในปีการศึกษา 2555 โดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) [12] ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน จากจำนวนโรงเรียน 50 แห่ง โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 417 คน คิดเป็นร้อยละ 92.67

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับสอบถามครูประถมศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.981 และแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.963

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคุณ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย กับคุณภาพชีวิต การทำงานของคุณโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Coefficient วิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสอดคล้องคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

การปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณโดยรวม ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีระดับมากที่สุด ที่เหลือรองลงมาอยู่ในระดับมากทั้งหมด คือ งานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านภาระหน้าที่พิเศษ ด้านระบบบริหารจัดการ โรงเรียน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 ระดับการปฏิบัติหรือมีตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

ปัจจัย	X	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	4.53	0.42	มากที่สุด
2. ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.41	0.45	มาก
3. ด้านภาระหน้าที่พิเศษ	4.25	0.60	มาก
4. ด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน	4.25	0.68	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.25	0.62	มาก
รวม	4.36	0.45	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณโดยรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความพึงพอใจในตนเองอยู่ในระดับมากลำดับที่ 1 รองลงมาอยู่ในระดับมากทั้งหมด ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นในสังคม ด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสที่ได้รับ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านการได้รับการตอบแทนการทำงาน ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านความพึงพอใจในตนเอง	4.46	0.47	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่นในสังคม	4.35	0.59	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน	4.35	0.58	มาก
4. ด้านโอกาสที่ได้รับในการทำงาน	4.31	0.56	มาก
5. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	4.23	0.62	มาก
6. ด้านการได้รับการตอบแทนการทำงาน	4.13	0.76	มาก
รวม	4.30	0.53	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน ปรากฏว่ามีเพียง 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทางบวก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และด้านภาระหน้าที่พิเศษ โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันส่งผลหรืออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ถึง ร้อยละ 68.00 ยกเว้นปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งไม่มีส่วนในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูแต่อย่างใด ดังแสดงไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ปัจจัย	R ²	b	β	t	Sig
Constant		0.582		3.960	0.000**
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.586	0.202	0.238	3.809	0.000**
2. ด้านงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.646	0.310	0.262	6.800	0.000**
3. ด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน	0.676	0.242	0.312	5.077	0.000**
4. ด้านภาระหน้าที่พิเศษ	0.680	0.110	0.124	2.445	0.015**

R = 0.825 R² = 0.680 SE_{est} = 0.300

**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p ≤ 0.01)**

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านภาระหน้าที่พิเศษ ด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ด้านความพึงพอใจในตนเอง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นในสังคม ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจด้านโอกาสที่ได้รับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และความพึงพอใจด้านการได้รับการตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน ด้านภาระหน้าที่พิเศษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 68.00 ยกเว้นด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งไม่มีส่วนในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูแต่อย่างใด

อภิปรายผล / Discussion

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูที่นำมาอภิปราย ผลการวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์การดำเนินการหรือการปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การปฏิบัติตามปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล งานในหน้าที่รับผิดชอบ ภาระหน้าที่พิเศษ ระบบบริหารจัดการโรงเรียน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยจากระดับมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านภาระหน้าที่พิเศษ ด้านระบบการบริหารจัดการโรงเรียน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะลี [9] กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูต้องพุ่งที่ตัวคุณครูเป็นสำคัญ ครูดีย่อมช่วยให้สังคมดีขึ้นทุก ๆ ด้าน สังคมจึงต้องช่วยดูแลให้ครูอยู่ในฐานะที่สูงเป็นพิเศษ ที่แท้จริงการให้ได้สิทธิประโยชน์เหมาะสมกับภาระกิจการให้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพย่อมเป็นสิ่งที่ดีที่ควรสนับสนุน ฉะนั้น การปฏิรูปการศึกษาต้องปฏิรูประบบที่ส่งเสริมครูให้อยู่ในสถานะที่พร้อมจะรับใช้สังคมเป็นเบื้องต้น สอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง [10] กล่าวว่า ครูคือผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ และมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย ตันศิริ [11] ที่พบว่า คุณภาพของการศึกษานั้นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพครู หากครูมีคุณภาพดี การศึกษาของเยาวชนก็ย่อมดีด้วยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณ วิรัชชัย [13] ที่พบว่าปัจจัยด้านครู นักเรียน ผู้บริหาร บิดามารดา ผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิรูปโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวิภากร มาพบสุข [14] พบว่า องค์ประกอบระดับบุคคลและอิทธิพลระดับสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู การปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักและมีการมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชน การมีความสนใจในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทุ่มความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ การมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบายการบริหารงาน ลักษณะระงานตามความรับผิดชอบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสก้าวหน้าตามผลการปฏิบัติงาน การ

เห็นคุณค่าของตนเอง โดยมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรอบครอบมั่นใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความตั้งใจในการทำงานให้ความสำคัญกับทักษะ และความสามารถของความมั่นคงเพียงพอของรายได้และไม่มีหนี้ การได้รับค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน วิทยฐานะ และเงินอื่นๆ ที่พึงมีพึงได้ตามสิทธิ อันเป็นประกันความมั่นคงในการทำงาน การมีระบบวางแผนการใช้จ่ายในครอบครัวเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ มีเงินเหลือเก็บออม ไม่มีหนี้ การได้รับส่งเสริมสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว ซึ่งตรงกับแนวคิด ของวิทยากร เชียงกูล [15] ระบุว่ามีความแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบเหมือนกันในทุกระดับชั้น คือ ตัวแปร “คุณลักษณะของครู” สอดคล้องกับแนวคิดของพิมพ์พันธ์ เคะชคุปต์ [16] ระบุว่าครูเป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ ครูยุคใหม่จะต้องมีลักษณะสำคัญเป็นไปตามโมเดล KNOW – BE- ACT กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี (KNOW) ลุ่มลึกในเนื้อหาที่สอน สอนดี (ACT) มีลีลาการสอนด้วยวิธี และการปฏิบัติการสอนได้ดี และมีความเป็นครูดีมีคุณธรรม (BE) ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน “คุณลักษณะของครู” เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นปัจจัยด้านลักษณะระส่วนบุคคล จึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูมากที่สุด

ขณะเดียวกัน กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดเนื้อหาสาระและหลักการชัดเจน รวมทั้งยังได้กำหนดระบบการศึกษา และทางการจัดการศึกษา ระบบครู ณาจารย์ และระบบบุคลากรทางการศึกษา ระบบคุณภาพ ทรัพยากรทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีเอกภาพ และเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย [17] การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552 – 2561) ที่มีเป้าหมายยุทธศาสตร์มุ่งให้คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล ระบุว่าการศึกษาให้ตรงจุดมุ่งหมาย จะต้องเพิ่มจำนวนครูเก่ง ครูดี ให้มากขึ้น โดยเฉพาะการปฏิรูปสองจะต้องเน้นที่คุณภาพครู ความล้มเหลวของการปฏิรูปการศึกษารอบแรกนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมานำมาสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูยุคใหม่ตามกรอบแนวทางในการปฏิรูป โดยมุ่งไปที่การพัฒนากระบวนการผลิตครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการใช้ครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 ค : 18 – 22) องค์การที่ดั่งขึ้นมาเพื่อร่วมพัฒนาการศึกษาออกภาคราชการ คือ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้จัดทำ “โครงการสังคมไทยคืนครูดีให้ศิษย์ ยกย่องเชิดชูครูสอนดี เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน” หรือ “โครงการครูสอนดี” โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ว่าครูสอนดีจะต้อง”สอนเป็น เห็นผล คนยกย่อง” เพื่อสรรหาครูสอนดี เพื่อรับรางวัลเชิดชูเกียรติต่อไป [18] จะเห็นได้ว่า ภาคส่วนสังคมก็ตระหนักและเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพพัฒนาผู้เรียนให้ยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นจึงมีผลให้ครูมีการปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู อยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ด้านความพึงพอใจในตนเอง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นในสังคม ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจ ด้านโอกาสที่ได้รับ ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และความพึงพอใจด้านการได้รับการตอบแทน การทำงาน อยู่ในระดับมาก ในประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ว่าครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาตนเองในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 สอดคล้องกับแนวคิดของไมล์ส์ (Miles) [19] ที่ให้มุมมองในด้านนี้ว่า ในองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ต้องมีการสนับสนุนด้านทรัพยากรทุกด้านให้เพียงพอ ไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นภาระที่หนัก สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจในตนเอง เกิดการยอมรับความรู้ ความสามารถของตน หมั่นดูแลรักษาทั้งร่างกายและจิตใจตนเอง ประกอบกับความรักความผูกพันของบุคคลในครอบครัว จะยิ่งสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานของตน และการควบคุมปกครองตนเองและครอบครัวให้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี จากแนวคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยต่างๆที่ให้ความเห็นสอดคล้องกันหลายท่าน ดังนี้ นักสรร แนววงศ์ [20] ได้ศึกษาพบว่าการพัฒนาตนเองด้วยการ

เรียนนอกเวลาราชการ และเสียค่าใช้จ่ายเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จขององค์กร และขวัญชัย สิงห์เขียว [21] วิจัยพบว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบรอกเคตต์ (Brockett) [22] วิจัยพบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ สุภาณี ฝนทองมงคล [23] พบว่า เจตคติต่องานและโรงเรียน ความสัมพันธ์ในครอบครัว มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสถานภาพการสมรส สามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของราชการครูได้ร้อยละ 29 ดังนั้นครูจึงมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความพึงพอใจในตนเองอยู่ระดับมากเป็นลำดับที่ 1

ครูมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร และบุคคลอื่นในสังคมเป็นลำดับที่ 2 ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร บุคคลหน่วยงานอื่น ตลอดจนความสัมพันธ์กับบุคคลนอกเหนือหน่วยงาน ความรักและความอบอุ่นบุคคลแวดล้อม และการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น โดย นภัสสร แนววงศ์ [20] ได้ศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศของหน่วยงาน นโยบายทางด้านการพัฒนาบุคลากร งบประมาณการพัฒนาบุคลากร การให้รางวัลตอบแทนรูปแบบการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร และ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรด้านต่างๆ คือความสามารถในการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในตนเอง และเกิดการปรับตัวและการพัฒนาตนเอง ให้ทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กร และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ส่วนปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ซึ่งจะเห็นได้จากค่าความสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 4 ด้านดังนี้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน ด้านภาระหน้าที่พิเศษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 68.00 ยกเว้นด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งไม่มีส่วนในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณแต่อย่างใด

การที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความสะดวกสบาย สะอาดร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงานของคุณมีความพร้อมของวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ มีเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการทำงาน และสื่อข้อมูล เพื่อใช้ในการเรียน การสอน บรรยากาศในการทำงาน เกื้อหนุนในการพัฒนาศักยภาพของคุณอย่างเต็มที่ บุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับมีความใกล้ชิด และร่วมมือกันดี สร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้าหากัน การจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความสงบปราศจากเสียงรบกวน บุคลากรทุกฝ่ายอยู่กันอย่างสันติสุข รู้รัก สามัคคีตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเรือง ศรีเหรียญ [24] ที่พบว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับ มานะ สินธุวงษานนท์ [25] ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาระดับห้องเรียน ได้แก่ความกระตือรือร้นของคุณ และการจัดการชั้นเรียน มีอิทธิพลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก สอดคล้องกับแนวคิด เวอร์เธอร์และเดวิส(Werther and Davis) [26] กล่าวว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบ และวัฒนธรรม องค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ข้อเสนอเชิงนโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่คนอยากทำงาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับว่า เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนแนวคิดของกอร์ดอน (Gordon) [27] ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะซึ่งมีความเห็นเช่นเดียวกับกับ เดสส์เลอร์ (Dessler) [28] คือสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมั่นคง

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีส่วนในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณแต่อย่างใด ในประเด็นนี้ อธิบายได้ว่า ระดับแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของตนเอง ความมั่นคงเพียงพอของ

รายได้และไม่มีหนี้ และการส่งเสริมสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่เป็นการจูงใจให้ครูตั้งใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ภาระหน้าที่พิเศษ ระบบบริหารจัดการโรงเรียน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจจะเป็นปัจจัยหนึ่ง หรือหลายปัจจัยร่วมกันในการจูงใจครู ในการทำงาน ครูบางคนจบการศึกษาสูง เงินเดือนสูง สวัสดิการดี แต่ก็ยังลาออกจากงาน สาเหตุอาจเป็นเพราะ ร่วมงานกับผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นงานที่ไม่ท้าทาย เป็นต้น การได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถจูงใจให้ครูตั้งใจทำงานต่อไป ตามทฤษฎีปัจจัยคู่ของ เฮอริเบอร์ก (Herzberg's Dual Factor Theory) [29] ซึ่งอธิบายว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) มาจากสองปัจจัยคือ ปัจจัยด้านอนามัย (Hygiene factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivators factor) แต่ไม่ใช่ทุกคนที่ทำงานเหมือนกัน ความรับผิดชอบเหมือนกัน ต้องได้รับผลตอบแทนเท่ากัน ใครที่ทำงานดี ทำงานเก่ง ก็ควรได้รับผลตอบแทนตามความสามารถนั้น เป็นการเปลี่ยนวิธีการจ่ายผลตอบแทนให้เป็นแบบ การจ่ายตามผลงาน (Performance-based pay) ตามทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory of Motivation) ของ สเตซี ออดามส์ (Stacy Adams)

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าน่าจะเป็นบทบาทของผู้บริหาร ที่จะใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ใช้ภาวะผู้นำ ในการนำผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู มาใช้ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อเป็นปัจจัยส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ควรศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มเติม) อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพโดยรวมของการศึกษาระดับชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา
- [2] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพมหานคร: อรุณสภาลาดพร้าว.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554). กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พริ้นติ้ง.
- [4] โกวิท ปรวาลพฤกษ์. (2541). การประเมินผลในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- [5] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค: 5-6
- [6] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค: 6
- [7] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). การกำหนดภาระงานสอนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสายงานสอน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- [8] พจน์ เจริญสันเทียะ. (2551). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออก เชียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- [9] ประเวศ วะสี. (2552). สู้สังคมแห่งการเรียนรู้ปฏิรูปทางปัญญาพาชาติออกวิกฤติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน(สสค.).

- [10] รุ่ง แก้วแดง. (2543). ปฏิบัติการศึกษไทย. พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพมหานคร. มติชน: 134
- [11] วิชัย ตันศิริ. (2542). คำอธิบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพวิญญูชน: 71
- [12] Krejcie,Robert V; & morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research
Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610
- [13] นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การประเมินการประกัน.
กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [14] วิภาพร มาพบสุข. (2543). การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร:
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- [15] วิทยากร เชียงกุล. (2553). แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2553.
จาก [http: Witayakorn.club.wordpress.com](http://Witayakorn.club.wordpress.com) .
- [16] พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2544). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิดวิธีและเทคนิค
การสอน 1. กรุงเทพมหานคร: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.
- [17] วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2552). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร:
สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [18] ธเนศ ขำเกิด. (2545). ประชาธิปไตยในวิถีชีวิต. สืบค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2555. จากwww.
Neclec.or.th/schoolnet.
- [19] Miles,Math.B. (1991). Education Administration and Behavioral Science: A System
Perspective.Boston: Alln and Bacon.
- [20] นภัสสร แนววงศ์. (2542). ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรและความสำเร็จขององค์การ
ในภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [21] ธวัชชัย สิงห์เขียว. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตเคมี.
วิทยานิพนธ์,(สาขาวิชาการบริหารทั่วไป).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [22] Brockett. (1985). Start by telling us alittle about yourself. Retrieved June 5,2011, from [http
www.classmates.com](http://www.classmates.com).
- [23] สุภาณี ฝนทองมงคล. (2546). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
สังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตราชบุรณะ.คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- [24] บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้
และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น.และประสิทธิผลของโรงเรียน
โดยใช้รูปแบบระดับลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น. ปรินญาณินพนธ์กศ.ด (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร).
กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [25] มานะ สินธุวงษานนท์. (2550). ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์กศ.ด(การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [26] Werther ,William B,Jr,& Davis ,Keith. (1982). Personal management and Human Resources.
Tokyo: McGraw Hill. Inc.

- [27] Gordon, J.R. (1991). A Diagnostic Approach to organizational Behavior. Massachusetts: Allyn
And Bacon, a Division of Simon & Schuster Inc.
- [28] Dessler, G. (1991). Personal Human Resource Management. (5th ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- [29] Herzberg, Fredrick. (1974). Work and the Nature of Man. London : Grosby Lockwood Staples.