

ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของครู



นพรัตน์ ป้อมเชียงฟ้า

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู



นพรัตน์ ป้อมเชียงพั่ง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

PSYCHO-SOCIAL CAUSAL FACTORS OF TEACHERS' WORK LIFE QUALITY



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

September 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ของ นพรัตน์ ป้อมเชียงพัง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

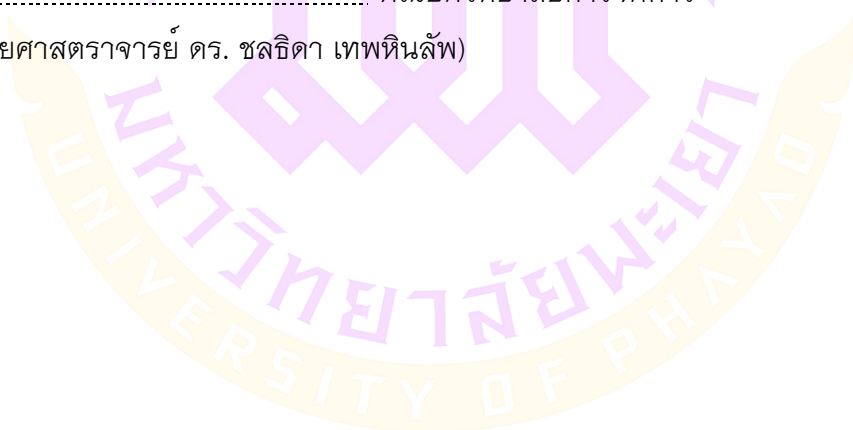
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร. ธารินทร์ รसानนท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชลธิดา เทพหินลับ)



เรื่อง: ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
ผู้ศึกษาค้นคว้า: นพรัตน์ ป้อมเชียงพัง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ
คำสำคัญ: การพัฒนาครู, ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง, คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจและตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 2) ศึกษาการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้วยกลุ่มตัวแปรด้านจิตใจและกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม และ 3) หากกลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนและปัจจัยส่งเสริม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตคูสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 135 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดมาตรฐานรวมค่า จำนวน 7 แบบวัด มีความสัมพันธ์ระหว่างข้อความกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (r item-total correlation) ตั้งแต่ .315 ถึง .833 มีความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .786 ถึง .898 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานและสถิติอ้างอิง ซึ่งได้แก่ สถิติทดสอบทีและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตใจและปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .428$ ถึง $.667$) 2) กลุ่มปัจจัยทางจิตใจและกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 43.00 และ 44.10 ตามลำดับ ทั้งสองกลุ่มตัวแปรปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 57.40 3) ครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน คือ ครูเพศชายและครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ.1 ปัจจัยที่ควรส่งเสริม คือ บรรยากาศขององค์กร ความพร้อมเผชิญงาน การรับนวัตกรรม และสุขภาพจิต

Title: PSYCHO–SOCIAL CAUSAL FACTORS OF TEACHERS’ WORK LIFE QUALITY
Author: Noppharat Pomchiangphang, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration),
University of Phayao, 2022
Advisor: Associate Professor Dr. Kosol Meekun
Keywords: Teachers developing, Causal factors, Teachers’ work life quality

ABSTRACT

Objectives of this research were to study 1) relationship between psychological factors, and social situation factors and the teachers’ work life quality, 2) predictive volume of the teachers’ work life quality by using psychological variables and social situation variables, and 3) groups of the teachers that should be developed first on their quality of work life, and the factors that should be promoted. The sample group of this research comprised of 135 teachers in primary schools, under Dusit District Office Bangkok Metropolis, in the Academic Year 2022, by Stratified random sampling. Instrument of this research were 7 summated rating scales with r item–total correlation .315 to .833, Alpha reliability (α) .786 to .898. The statistics for data analysis were descriptive statistics, and inferential statistics namely: t–test and multiple regression.

Research findings were: 1) relationship between psychological factors, and social situation factors and teachers’ work life quality were moderately high ($r = .428$ to $.667$) 2) psychological factors and social situation factors could predicted the teachers’ work life quality by 43.00% and 44.10% respectively, psychological factors collaborated with social situation factors could be explained the teachers’ work life quality by 57.40 %, and 3) the teachers who should be developed moreover first on the quality of work life were male teachers and assistant teachers combined with K1 teachers, the factors that should be promoted were the organizational atmosphere, readiness for work, innovative adoption, and mental health.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่า ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและได้แนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ธารินทร์ รसानนท์, ดร.พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์, และดร.สิริพร บุญพา ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือ และตั้งใจในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีทั้งในกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่คอยให้คำปรึกษา ให้การช่วยเหลือ ติดตาม และเป็นกำลังใจอย่างดี

ขอขอบคุณท่านผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวถึงทั้งหมดที่ได้ให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคุณแม่ ที่คอยสนับสนุนส่งเสริมและให้กำลังใจ จนกระทั่งข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในวันนี้

นพรัตน์ ป้อมเชียงพั่ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.....	7
การบริหารการศึกษาของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	10
การทำงานของครู: คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	12
ปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	21
ผลสังเคราะห์จากการประมวลเอกสาร.....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สัญลักษณ์ที่ปรากฏในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย	57
บทที่ 5 บทสรุป.....	69
สรุปการดำเนินการวิจัย.....	69
สรุปผลการวิจัย	70
อภิปรายผลการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	88
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ IOC ของเครื่องมือวิจัย	89
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try out)	98
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	109
ประวัติผู้วิจัย	117

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงค่าอำนาจจำแนก และความเที่ยงของคะแนนจากแบบวัดต่าง ๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัย.....	53
ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะด้านต่าง ๆ	56
ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจ ตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	59
ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยทางจิตใจเป็นตัวแปรทำนาย.....	60
ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรทำนายเป็นปัจจัยทางจิตใจ	60
ตาราง 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวแปรทำนาย.....	61
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรทำนายเป็นปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม.....	62
ตาราง 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ และตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวแปรทำนาย	62
ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรทำนายเป็นปัจจัยทางจิตใจ และปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม	63
ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาของครู	64
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามเพศและตำแหน่งวิทยฐานะ	65
ตาราง 12 แสดงค่าสถิติคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามเพศและตำแหน่งวิทยฐานะ	65

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพศชาย66

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้ช่วยร่วมกับ
ครู คศ. 1.....67



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (1)	4
ภาพ 2 การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคลด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม	22
ภาพ 3 กรอบแนวคิดของการวิจัย (2)	49
ภาพ 4 กลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนและปัจจัยส่งเสริม	68



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือคุณภาพประชากรมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศ จึงต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในประเทศ ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นกลไก ในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้า ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ดังนั้น สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2559, หน้า 2) ได้วางไว้เป็นเสมือนหนึ่งแผนที่นำทาง ให้ระบบการศึกษาไทยสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวตน ของแต่ละบุคคลให้เต็มตามศักยภาพ สำหรับประชากรทุกช่วงวัยภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศและของโลกที่เป็นพลวัต การศึกษาจึงนับเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการสร้างความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ เพื่อให้ประเทศสามารถแข่งขันในเวทีโลกและเป็นกลไก ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงมีความสำคัญอย่างมากกับทุกกลไก ในการขับเคลื่อนประเทศที่แต่ละประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา

ปัจจุบันหน่วยงานราชการต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมีลักษณะนิสัย จิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบกิจการงาน อาชีพได้ ทั้งนี้ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ก็เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานราชการที่มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 437 โรงเรียน กระจายอยู่ในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียน 281,029 คน ครูจำนวน 14,088 คน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563ก, หน้า 5) กรุงเทพมหานครได้ตระหนัก ถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เด็ก ในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิต

ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในระบบของการจัดการศึกษา คือ บุคลากรครู เพราะเป็นผู้ทำหน้าที่ ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร และมาตรฐานการศึกษา ของชาติ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563ข, หน้า 8) ซึ่งครูต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงทำหน้าที่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977 อ้างอิงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 11–12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น

สิ่งที่สนองความพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะในระดับ
 คนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน และยังอาจส่งผลต่อ
 ความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สถานภาพทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ ความผูกพันองค์กร
 นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง

หน่วยงานทางการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
 โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งมีครูเป็นกลุ่มบุคลากรสำคัญที่ควรจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริม
 ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย ทั้งนี้ การพัฒนาระบบการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 ในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีทิศทางที่เชื่อมโยงไปสู่การผลิตบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศ
 ในระดับต่าง ๆ อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของชาติ และทิศทางการพัฒนา
 ประเทศที่กำหนดขึ้น ในส่วนนโยบายและแผนการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร,
 2562, หน้า 6) ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ในทาง
 วิชาการที่น่าเชื่อถือ เพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ จากการศึกษาวรรณกรรมได้พบ
 องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอยู่บ้าง กล่าวคือ เสนอ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 ในการทำงานของครู ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวถึงมียุทธศาสตร์ความรู้เพื่อการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ
 ชีวิตในการทำงานของครูไม่เพียงพอ

การที่ครูมีคุณภาพชีวิตดีมากขึ้นหรือลดลง อาจเกิดจากปัจจัยเชิงสาเหตุหลายประการ
 ทั้งที่เป็นสาเหตุภายนอกตัวครู เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน การสื่อสารในองค์กร บรรยากาศ
 ขององค์กร ซึ่งอาจเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่าเป็นปัจจัยด้านสังคม (หรือสถานการณ์ทางสังคม) และส่วน
 ที่เป็นสาเหตุภายในตัวครู เช่น สุขภาพจิต การรับนวัตกรรม ความพอใจ ความพร้อมเผชิญ
 กับงานที่ทำ ซึ่งอาจเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่าเป็นปัจจัยด้านจิตใจ ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541)
 สรุปสาระสำคัญรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ที่เสนอโดย แมกนุสสัน
 และเอนด์เลอร์ (Magnusson and Endler, 1977) มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์
 เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor)
 เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม
 (Psychological traits) เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่ดั้งเดิม ซึ่งส่งผลต่อ
 พฤติกรรมของบุคคล 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์
 แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์
 ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม และ 4) สาเหตุทางจิตเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบอินเทน
 (Organismic interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับ
 สถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้

เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ การส่งเสริมครูให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะต้องศึกษาให้รู้ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เด่นที่สำคัญ แล้วจัดการหรือพัฒนาปัจจัยเหล่านั้น

จากที่กล่าวมา ทำให้เห็นความสำคัญของ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและการพัฒนาครูให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาครูให้มีลักษณะดังกล่าวจะต้องรู้ถึงปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของลักษณะนั้น การวิจัยนี้จึงได้ศึกษา เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู” “ครูกลุ่มใดควรได้รับการพัฒนา ก่อน และควรพัฒนาอะไรให้กับครูกลุ่มดังกล่าว” องค์ความรู้ที่ได้ ผู้บริหาร หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหรือกำหนดนโยบายต่อไป

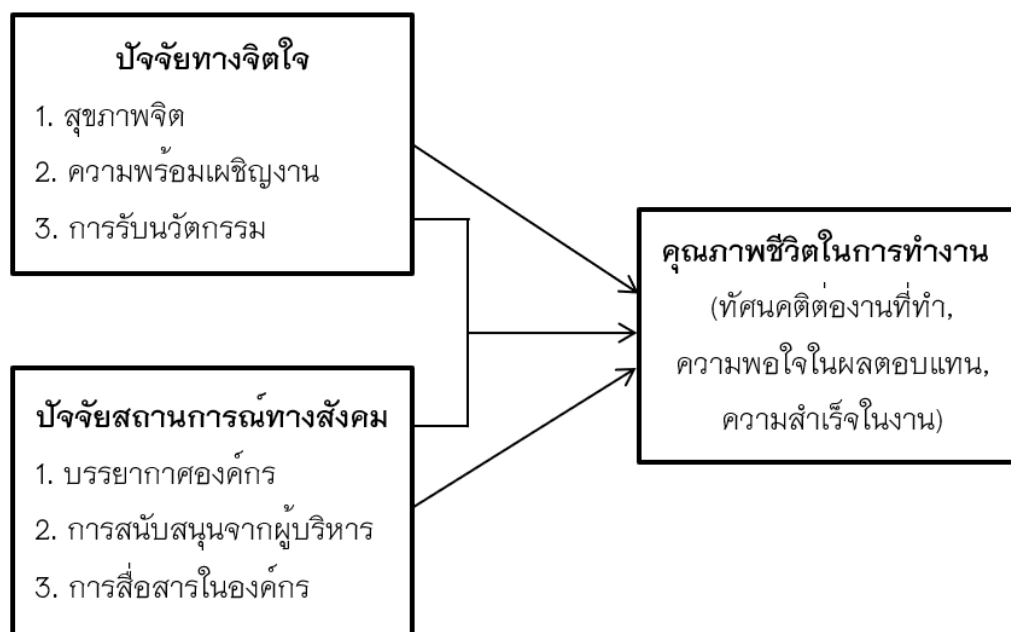
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจ และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
2. เพื่อศึกษาการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้วยกลุ่มตัวแปรด้านจิตใจ และกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม
3. เพื่อวิเคราะห์หากกลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนและปัจจัยที่ควรส่งเสริม

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตใจและตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r \geq .30$)
2. กลุ่มตัวแปรทางจิตใจ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม แต่ละกลุ่มตัวแปรทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 และสองกลุ่มตัวแปรร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
3. พบครูกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน และปัจจัยที่ควรส่งเสริม

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (1)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 185 คน
2. ขอบเขตด้านตัวแปร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตใจและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ดังนี้

 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยทางจิตใจ ได้แก่ สุขภาพจิต ความพร้อมเผชิญงาน การรับนวัตกรรม และกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร การสื่อสารในองค์กร
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติต่องานที่ทำ ความพอใจในผลตอบแทน และความสำเร็จในงาน
3. ขอบเขตระยะเวลา 8 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ครู** หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสำนักงานเขตดุสิต สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู** หมายถึง สภาพความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของบุคลากร ที่มีผลทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ 2) ความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ และ 3) ความรู้สึกสำเร็จในงานที่ทำ

3. **ปัจจัยด้านเชิงสาเหตุทางจิตใจ** หมายถึง ลักษณะที่อยู่ในจิตใจที่อาจเป็นเหตุสำคัญของ การมีลักษณะทางจิตหรือพฤติกรรมสำคัญของบุคคล ในการวิจัยนี้ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตใจที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) สุขภาพจิต 2) ความพร้อมเผชิญงาน และ 3) การรับนวัตกรรม

4. **ปัจจัยเชิงสาเหตุสถานการณ์ทางสังคม** หมายถึง ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งแวดล้อมหรืออยู่ภายนอกตัวบุคคล ในการวิจัยนี้ปัจจัยเชิงสาเหตุสถานการณ์ทางสังคมที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) บรรยากาศองค์กร 2) การสนับสนุนจากผู้บริหาร และ 3) การสื่อสารในองค์กร

5. **กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา** หมายถึง กลุ่มครูที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญ

6. **ปัจจัยส่งเสริม** หมายถึง ลักษณะทางจิตใจและลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มที่สมควรพัฒนา ประกอบด้วย 1) สุขภาพจิต 2) ความพร้อมเผชิญงาน 3) การรับนวัตกรรม 4) บรรยากาศองค์กร 5) การสนับสนุนจากผู้บริหาร และ 6) การสื่อสารในองค์กร

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ได้เครื่องมือวัดตัวแปรการวิจัยทางการบริหารการศึกษาที่นักวิจัยการบริหารการศึกษา หรือสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ได้

2. ได้องค์ความรู้ที่ปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้บริหาร หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหรือกำหนดนโยบาย

3. ได้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และแนวทางวิจัยต่อยอด ในด้านกว้างและด้านที่ลุ่มลึกยิ่งขึ้น นักวิจัยสามารถนำไปทำการวิจัยต่อยอดในระดับการวิจัยเชิงทดลองได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา
2. การบริหารการศึกษาของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 3.1 ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
 - 3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.3 ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.4 ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
4. ปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 4.1 กลุ่มปัจจัยทางจิตใจ
 - 4.1.1 สุขภาพจิต
 - 4.1.2 ความพร้อมเพิ่ชื่องาน
 - 4.1.3 การรับนวัตกรรม
 - 4.2 กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม
 - 4.2.1 บรรยากาศองค์กร
 - 4.2.2 การสนับสนุนจากผู้บริหาร
 - 4.2.3 การสื่อสารในองค์กร
5. ผลสังเคราะห์จากการประมวลเอกสาร
 - 5.1 นิยามปฏิบัติการของตัวแปร
 - 5.2 กรอบแนวคิดของการวิจัย
 - 5.3 สมมุติฐานของการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร พบว่า มีผู้กล่าวถึงการบริหารไว้อย่างมาก ซึ่งมีความหมายดังนี้ การบริหารการศึกษาเกี่ยวกับงานวิชาการจัดดำเนินการเรียนการสอนและประเมินผล การบริหารงานบุคคลก็เป็นอีกส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม เพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นส่วนส่งเสริมการบริหารองค์กรให้บริหารบรรลุวัตถุประสงค์ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหารที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารทั่วไป ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการต่าง ๆ (Method) (นิพนธ์ กิณางค์, 2544, หน้า 16) สอดคล้องกับแนวคิดของ ทรงพล เจริญคำ (2562, หน้า 3) การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษานำทรัพยากร คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) มาใช้บนพื้นฐานความเชื่อ วัฒนธรรมองค์กร บรรทัดฐานขององค์กร โดยใช้ภาวะผู้นำ เทคนิคการบริหาร ทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ ให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 2-3) ได้กล่าวว่า การบริหารซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Administration ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้บริหารงานขององค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง การบริหารเป็นได้ทั้งศิลป์ ศาสตร์และวิชาชีพ ขณะที่ สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์ (2546, หน้า 52) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารทรัพยากรการศึกษา มี 4 ประเภท ได้แก่ 1) ทรัพยากรบุคคล หมายถึง บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ศึกษานิเทศก์ ผู้บังคับบัญชาาระดับสูง รวมทั้งบุคลากรภายนอก 2) ทรัพยากรการเงิน หมายถึง เงินทุนที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นเงินงบประมาณของรัฐและเงินนอกงบประมาณ ที่เก็บจากเงินบำรุงการศึกษา รวมทั้งเงินที่ได้จากการบริจาค 3) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา 4) ทรัพยากรที่เป็นข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี หมายถึง ข้อมูลทางการเรียนและข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการศึกษาและการประเมินผล ในส่วนของ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ การดำเนินกิจการให้สำเร็จด้วยความร่วมมือกับผู้อื่น ไม่ว่าจะ

กิจการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจ กิจการบ้านเมือง หรือกิจการในครอบครัวก็อยู่ภายใต้หลักการเดียวกัน ฉะนั้นการบริหารจึงเกี่ยวข้องกับทุกกิจการโดยการดำเนินกิจการร่วมกับผู้อื่นมีองค์ประกอบทั้งภายนอกและภายใน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 99) คือ 4 M 1) Men หมายถึง ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา บุคคลทั้งภายในและภายนอกชุมชน ที่ส่งเสริมสนับสนุนร่วมมือที่จัดการศึกษา 2) Money หมายถึง ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน งบประมาณ หรือทุน ทั้งจากภาครัฐ เอกชน ชุมชน และสังคม ที่หน่วยงานทางการศึกษานำมาใช้จัดการทางการศึกษา 3) Materials หมายถึง เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ที่ใช้จัดการศึกษา 4) Management หมายถึง การบริหารจัดการที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้เทคนิคทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จด้วยความร่วมมือกับผู้อื่น โดยอาศัยทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน ดังนี้ 1) บุคลากร 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ 4) กระบวนการจัดการ

แนวคิด/ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

แนวคิดและหลักการของการบริหารการศึกษาที่สำคัญมีหลากหลายและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ แนวคิดกิจกรรมการบริหารจัดการ 5 กิจกรรม ของ Henry Fayol หลักการและแนวคิดของ ลูเธอร์ กูลิค และลินด์ล เออร์วิกต์ แนวคิดการบริหารโดยวงจรการบริหารคุณภาพ Deming cycle และกลุ่มย่อยของโฮมมันส์ Homans ซึ่งมีสาระโดยสังเขป ดังนี้

1. แนวคิด/ทฤษฎีกิจกรรมการบริหารจัดการ 5 กิจกรรมของเฮนรี ฟาโย (Henry Fayol)

ในด้านการจัดการ (Management function) เฮนรี ฟาโย (Fayol, n.d. อ้างอิงใน นิพนธ์ กินาวงศ์, 2544, หน้า 40) ได้รับสมญานามว่า บิดาการบริหารจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ และได้อธิบายหลักการทั่วไปและการบริหารจัดการในโรงงานอุตสาหกรรม (General and industrial management) เป็นทฤษฎีการบริหารจัดการที่สมบูรณ์ที่สุดเกิดขึ้นครั้งแรก แนวความคิดของการบริหารงานตามหน้าที่ โดยมีกระบวนการบริหารจัดการ 5 ประการ เรียกว่า POCCC ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการกำหนดแบบแผนการปฏิบัติงานสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต 2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ 3) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี 4) การประสานงาน

(Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน 5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

2. แนวคิด/ทฤษฎีของลูธเธอร์ กุลลิค และลินดัล เออร์วิก

ลูธเธอร์ ฮอลเชอร์ กุลลิค และเลนดัล เออร์วิก (Gulick and Urwick, n.d. อ้างอิงใน ทรงพล เจริญคำ, 2562, หน้า 237-239) ได้เสนอหลักการและแนวคิดภาระหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารการจัดการองค์กร เรียกว่า กระบวนการ POSDCoRB หลักการบริหารงานองค์กร มีชื่อว่า บันทึกทฤษฎีองค์กร (Notes on the theory of organization) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กรที่ใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งในภาครัฐและเอกชน ประกอบไปด้วย 7 ประการ ดังนี้ 1) P-Planning หมายถึง การวางแผน อาทิ การจัดวางโครงการและกิจกรรมแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า 2) O-Organizing หมายถึง การจัดองค์การ อาทิ การแบ่งภาระงาน การกำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่ 3) S-Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การเรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง 4) D-Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา 5) Co- Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้แต่ละส่วนงานสามารถทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน 6) R-Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา การรายงานถือเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย 7) B-Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน

3. แนวคิด/ทฤษฎีโดยวงจรการบริหารคุณภาพ Deming cycle

วงจรการควบคุมคุณภาพหรือวงจรเดมมิง พัฒนามาจาก (Shewhart cycle) โดย วิลเลียม เอ็ดเวิร์ด เดมมิง (Deming, 1950 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 26-27) ได้นำมาพัฒนาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น โดยทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันลงมือปฏิบัติ P D C A ประกอบด้วย 1) P=Plan การวางแผน การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการ ระยะเวลาและงบประมาณ

การคาดการณ์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น 2) D=Do ปฏิบัติตามแผน หมายถึง การดำเนินการตามแผน วิธีดำเนินการ กิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ 3) C=Check ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน โดยผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด 4) A=Act ปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การนำผลการประเมินทั้งในระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ ๆ หรืออาจพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ปรับรูปแบบการดำเนินงานใหม่ให้เหมาะสม แล้วนำไปวางแผนใหม่ ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. แนวคิด/ทฤษฎีโดยทฤษฎีกลุ่มย่อยของโฮมส์ (Homans)

โฮมส์ (Homans, 1950 อ้างอิงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 85) ได้ให้ความสำคัญกับความสนใจกลุ่มย่อยและมีแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์รวม (Totality) ของโครงสร้างกลุ่ม (Group structure) และการทำหน้าที่กลุ่ม (Group function) ซึ่งเป็นที่สนใจของนักทฤษฎีและนักปฏิบัติโดยทั่วไปเป็นจำนวนมาก ทฤษฎีกลุ่มย่อยของโฮมส์มีสาระสำคัญกลุ่มจะเกิดขึ้นได้และดำรงอยู่ต่อไปได้ ต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) กิจกรรม (Activity) 2) ปฏิสัมพันธ์ (Interaction) 3) อารมณ์ร่วม (Sentiment) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามนี้จะต้องเกี่ยวข้องกันและสัมพันธ์กันตลอดเวลาที่มีกลุ่มและกลุ่มยังดำรงอยู่ ถ้าองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งไม่เกิด หายุดลงหรือหมดไป การรวมกลุ่มจะคงสภาพอยู่ต่อไปไม่ได้ นานหรือสลายไปในที่สุด เช่น กลุ่มอภิปราย กลุ่มการเรียน กลุ่มการสอน กลุ่มฟังเพลง กลุ่มกีฬา ฯลฯ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้ทุกคนในกลุ่มเกิดการเรียนรู้ในการทำงานซึ่งกันและกัน

สรุปแนวคิด/ทฤษฎีการบริหารการศึกษาของนักวิชาการที่กล่าวมา ได้เน้นเรื่องการวางแผน การจัดการองค์กร การประสานงาน การเงิน การจัดการทรัพยากรบุคคล การตรวจสอบและรายงาน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ในการร่วมงานกันของบุคคลในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดการเรียนรู้ในการทำงานซึ่งกันและกัน ทั้งหมดนี้ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุด

การบริหารการศึกษาของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

การจัดการศึกษาถือว่าเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชน เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ

และสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1) ด้วยเหตุนี้ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นเป็นองค์กรหลักของกรุงเทพมหานครในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา มียุทธศาสตร์หลักตามแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานครในการเป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ มหานครแห่งโอกาสของทุกคน และมียุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562, หน้า 3) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ทั้งนี้กรุงเทพมหานครมีนโยบายในการเป็นมหานครสำหรับทุกคน โดยเปิดโอกาสให้เด็กทุกคนในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งเด็กสัญชาติไทยและเด็กที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยให้เข้าศึกษาในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียน นักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ซึ่งปัจจุบันมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 4,603 คน และจากสถิติข้อมูลนักเรียน พบว่า สำนักงานเขตบางขุนเทียนมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด จำนวน 455 คน สำนักงานเขตสาทรมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครน้อยที่สุด จำนวน 2 คน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563ข, หน้า 15-20)

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพฯ เพื่อพัฒนาให้เยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิต ซึ่งการส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า ๙) ระบุว่า ครู อาจารย์ และบุคลากร

ทางการศึกษา ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น การที่ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานนั้นก็เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นภารกิจสำคัญเพื่อพัฒนาให้เยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิต โดยมีครูเป็นกลไกสำคัญของภารกิจดังกล่าว ครูจึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การทำงานของครู: คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ได้แก่ เอ็มอร์ พิวเฮลียง (2554, หน้า 12-13) ที่อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) สุขภาวะทางร่างกาย 2) สุขภาวะทางอารมณ์ 3) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ 4) สุขภาวะทางสังคม ในทัศนะของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2557, หน้า 22) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน ขณะที่ณัฐฉลดา รัตนคช (2557, หน้า 22-23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลายแง่มุมซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านันทา โสรัตน์ (2559, หน้า 1) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม มีคุณค่าและพึงพอใจสภาพงาน ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพการบูรณาการทางสังคม

หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูนั้นเป็นสภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การที่บุคลากรทำงานแล้วได้รับการตอบสนอง ความต้องการจากองค์กรให้มีชีวิตที่ดี มีคุณค่า มีความเป็นอยู่ที่ดี ตอบสนองความต้องการทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ได้อย่างยุติธรรมและพอเพียง

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้คำอธิบายที่สะท้อนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ ได้แก่ เอมอร์ ผิวเหลียง (2554, หน้า 19) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) การที่บุคลากรทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้า อย่างเท่าเทียมกัน 7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัว และงานได้อย่างเหมาะสม 8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อ นายจ้าง สอดคล้องกับประกายศรี ศิริคุณ (2556, หน้า 21-22) เห็นว่าคุณภาพชีวิตสามารถวัดได้ จากเกณฑ์ชีวิต 8 ประการ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงาน ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์การ 7) ความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขณะที่สุานิส ศรียะพันธ์ (2556, หน้า 10-11) อธิบัติกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีองค์ประกอบ สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร 2) การมี สภาพร่างกายและจิตใจที่ดีงาม 3) การมีเศรษฐกิจสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ 4) การมี สังคมสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล 4 กลุ่ม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนที่เป็นผู้รับบริการ และ ชาน (Zhan, 1992 อ้างอิงใน พัชรีย์ หล้าแหล่ง, 2556, หน้า 10) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยบุคคลสามารถรู้ และประเมินได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นการรับรู้ ในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่สภาพแวดล้อมและการดำเนินชีวิต

2) ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีคุณค่าต่อตนเอง 3) ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถด้านร่างกาย สุขภาพ และการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และ 4) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นการรับรู้ถึงความพึงพอใจในด้านความสำเร็จ รวมถึงรายได้ อาชีพและการศึกษา

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่หลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สรุปองค์ประกอบหลักของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ 1) ทักษะที่ต้องงานที่ทำ 2) ความพอใจในผลตอบแทน และ 3) ความสำเร็จในงาน

ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ยูเนสโก (UNESCO, 1993 อ้างอิงในชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ, 2555, หน้า 4) ได้นิยามคุณภาพชีวิตว่า ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคมและระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ ดังนั้น คุณภาพชีวิตของมนุษย์ทุกคนจึงเป็นระดับของการมีชีวิตที่ดี มีความสุข ความพึงพอใจในชีวิต มีความมั่นคงในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม

ในส่วนขององค์การอนามัยโลก (WHO, 1998 อ้างอิงใน ทิพย์วัลย์ เรืองขจร, 2554, หน้า 15) ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิต คือ การรับรู้หรือความเข้าใจของปัจเจกบุคคลที่มีต่อสถานภาพชีวิตของตนเอง ตามบริบทของวัฒนธรรมและค่านิยมที่ใช้ชีวิตอยู่และสัมพันธ์กับเป้าประสงค์ ความคาดหวัง มาตรฐานและความกังวลสนใจที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ คุณภาพชีวิตเป็นมโนคติที่มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ที่สลับซับซ้อน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สภาวะทางจิต ระดับความเป็นตัวของตัวเองและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ทางสังคม ความเชื่อส่วนบุคคล และสัมพันธภาพที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการดำเนินชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและครูจากหน่วยงานต้นสังกัดต่าง ๆ มีผู้ศึกษาไว้หลากหลายอาจประมวลนำมาเสนอได้ ดังนี้

มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานหรือในองค์กร เช่น แจ่มศรี บุญทองจันทร์ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่เป็นงานประจำ

ด้านการงานและหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระทางวิชาการ ด้านการติดต่อประสานงานกับบุคลากรอื่น และด้านโอกาสก้าวหน้าของบุคลากร ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มิ่งงานวิจัย เช่น ปิยนัตร์ มั่นจิตร์ (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพ ไม่พบความแตกต่างทั้งโดยรวมและรายด้าน งานวิจัยของพระครูปลัดประสิทธิ์ ปสิทุโร (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์ โรคระบาดโควิด-19 ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม 2) การวิจัย พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ได้ร้อยละ 91.90 ขณะที่อัญชลี วงษ์จันทร์, เกริกไกร แก้วล้วน และนเรศ ชันชะวี (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และ 3) การวิจัยยังได้เสนอคือ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

จากทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาจมีความแตกต่างกันตามภูมิภาค ซึ่งอาจจะมียอดประกอบที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นทัศนคติในการทำงานที่ดี รวมถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขณะที่ปัจจัยสำคัญบางประการที่ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากหรือน้อย

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

จากที่ได้สรุปไว้ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประกอบด้วยลักษณะสำคัญ คือ ทัศนคติต่องานที่ทำ ความพอใจในผลตอบแทน ความสำเร็จในงาน จะได้กล่าวถึงแต่ละลักษณะพอสังเขป

1. ทัศนคติต่องานที่ทำ

ความหมายทัศนคติต่องานที่ทำ จากความหมายของทัศนคติที่ว่า เป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะรู้คุณ-โทษของสิ่งนั้นมีต่อตนเอง รู้สึกชอบ-ไม่ชอบพอใจ-ไม่พอใจ ต่อสิ่งนั้นและพร้อมที่จะกระทำตามความรู้สึกดังกล่าว จึงอาจให้ความหมายของทัศนคติที่ทำได้ว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมการทำงานของครู โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น ธกร ถาวรสันต์ (2550, หน้า 28) ที่ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงาน และความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรูสึกของตนเอง ส่วนปริญญา บัองรอด (2555, หน้า 57) ก็ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกและภายในองค์กรที่มีผลดีต่อสังคม และประชาชนว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษ ต่ออาชีพการงานเพียงใด รวมถึงมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคมทั้งภายในและภายนอก มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนหรือยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพียงใด

โรคิช (Rokeach, 1970 อ้างอิงใน บุญยัง โอทกานนท์, 2560) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ การผสมผสาน จัดระเบียบความเชื่อของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สถานภาพใด สถานภาพหนึ่ง ความเชื่อภาพรวมเป็นส่วนประกอบในตัวบุคคลอาจรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็เป็นได้ แต่จะรู้ได้จากคำพูด การกระทำ ไม่ว่าความเชื่อจะออกมาในรูปแบบใดก็จะเป็นส่วนในการกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ออลพอร์ต (Allport, 1935 อ้างอิงใน อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร, 2562) ที่ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ สภาพวะของความพร้อมทางจิตหรือประสาทที่เกิดจากประสบการณ์ ความพร้อมจะเป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น สรุปได้ว่า ทักษะคิดต่องานที่ทำ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของบุคคล ในลักษณะรู้คุณ-โทษ ของสิ่งนั้นที่มีต่อตนเอง ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ พอใจ-ไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำให้สอดคล้องกับความรู้สึก

การวัดทัศนคติต่องานที่ทำ

เนื่องจากทัศนคติประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การวัดทัศนคติที่องค์ประกอบหนึ่ง ก็ย่อมบอกถึงทัศนคติของบุคคลได้ด้านหนึ่ง ถ้าวัดให้ครบทุกด้านก็จะได้ทัศนคติที่ครอบคลุม สำหรับการวัดทัศนคตินั้น ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วรินทร์านนท์ (2536, หน้า 9-22) กล่าวว่า การศึกษาทัศนคติ ทำได้ 6 วิธี ดังนี้ 1) การสังเกต หมายถึง การเฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร 2) การสัมภาษณ์ คือ วิธีการถามให้ตอบด้วยปากเปล่า วิธีการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลครอบคลุมทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคตและสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่มีข้อจำกัดเพราะวิธีการสัมภาษณ์เป็นการตอบหรือเล่าพฤติกรรมของตนเองหรือผู้อื่น ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกศึกษาเล่าแต่พฤติกรรมที่ตนเองเห็นสมควรจะนำมาเปิดเผยหรือเล่าพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ 3) การใช้แบบสอบถาม วิธีนี้ใช้กับผู้ที่มีการศึกษาพอสมควร คือสามารถอ่านออก เขียนได้ แบบวัดทัศนคตินั้นจะมีข้อคำถามและคำตอบต่าง ๆ ไว้ให้เลือกตอบ โดยทำไว้เป็นมาตรฐานแบบแผนเดียวกันสำหรับผู้ตอบทุกคน การใช้แบบวัดทัศนคติเป็นวิธีการที่ใช้มากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ เพราะใช้เวลาน้อยและได้คำตอบที่แท้จริงมากกว่าวิธีอื่น 4) การสร้างจินตภาพ เป็นการวัดทัศนคติที่ใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมาและสังเกตว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไร 5) การวัดแบบผู้ถูกศึกษาไม่รู้ตัว 6) การวัดทางสรีระ โดยใช้เครื่องมือในการสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงทางร่างกายแต่วิธีการนี้ยังไม่เป็นที่แพร่หลายในการวิจัยทางทัศนคติในจิตวิทยาสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดทัศนคติมีหลายรูปแบบ งานวิจัยในประเทศไทยวัดทัศนคติด้วยเครื่องมือที่นักวิจัยสร้างขึ้น เช่น ในงานการวิจัย “ผลการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู” โดย โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ในงานการวิจัย “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา” ของดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคอง (2547) เครื่องมือวัดทัศนคติในงานวิจัยที่กล่าวมา เป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่าแบบลิเคอร์ท (Likert method of summated rating) ซึ่งสร้างได้อย่างมีคุณภาพและสามารถใช้ได้ผลดี

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัด “ทัศนคติต่องานที่ทำ” ซึ่งเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า มีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดนี้มีจำนวน 8 – 10 ข้อความ

2. ความพอใจในผลตอบแทน

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มนุษย์ทำงานทุกคนต้องการได้รับ ดังนั้น ค่าตอบแทนถือเป็นกลไกสำคัญอันดับหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงาน ดึงดูดหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรทุ่มเทในการทำงาน โดย ชมพูนุท อุบลแย้ม (2559) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานต่อค่าตอบแทนที่องค์กรมอบให้ ทั้งค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจ และมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ส่วนในด้านของมอนดี และโน (Mondy and Noe, 1996) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ว่า ค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial compensation) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct financial compensation) เช่น เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect financial compensation) ได้แก่ บริการและประโยชน์ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น ค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ และเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจจากบริษัทหรือจากการทำงานกับองค์กร เช่น ตัวงาน (The job) และสภาพแวดล้อมในงาน (The job environment) เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถกล่าวได้อีกว่า ค่าตอบแทนนี้เองที่เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาว ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงควรให้ความสำคัญในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อช่วยให้องค์กรได้รับการทำงานอย่างเต็มที่จากพนักงาน เพื่อช่วยในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรและยังเป็นการลดต้นทุนให้กับองค์กร เนื่องจากสามารถลดอัตราการลาออกจากองค์กรได้ นอกจากนี้ยังมี ออปซาลท์ และดุนเนทท์ (Opsahl and Dunnette, 1966 อ้างอิงใน สมณี ก มีแก้ว, 2562) ที่ได้รวบรวมปัจจัยด้านแนวคิดเกี่ยวกับเงินที่ใช้เป็นสิ่งล่อใจในการทำงานไว้ว่าเงินจะเป็นสิ่งล่อใจสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำเขาไปสู่เป้าหมาย และเขาจะทำงานหนักขึ้นเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มนุษย์ทำงานทุกคนต้องการได้รับ ดังนั้น ค่าตอบแทนถือเป็นกลไกสำคัญอันดับหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงาน ดึงดูดหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรทุ่มเทในการทำงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสิ่งตอบแทนที่ได้รับอาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน

การวัดความพอใจในผลตอบแทน

การวัดความพึงพอใจมีการวัดหลายวิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ พรชัย คำสิงห์นอก (2550); พรนภา เตียสุทธิกุล และคณะ (2561); มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2556) 1) การสังเกตเป็นวิธีการสำหรับใช้ตรวจสอบบุคคลอื่น โดยการสังเกตพฤติกรรมและจดบันทึกความพึงพอใจที่แสดงออกมาในประเด็นที่ต้องการประเมินอย่างมีแบบแผน โดยผู้สังเกตจะไม่มีส่วนร่วมกับการปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมกับผู้ถูกสังเกต ต่อจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สรุปและตีความตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน วิธีนี้เป็นวิธีการศึกษาที่เก่าแก่และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายที่ใช้สำหรับการศึกษาในกรณีศึกษาเท่านั้น 2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ ผู้ประเมินจะต้องออกไปพูดคุยกับบุคคลนั้น ๆ โดยตรง มีการเตรียมแผนล่วงหน้า เป็นการถามให้ตอบปากเปล่า แต่อาจไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริงจากผู้ตอบเนื่องจากผู้ตอบอาจรู้สึกไม่อิสระในการตอบหรือไม่คุ้นเคยกับผู้ถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงมากที่สุด ควรเตรียมตัวให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ควรลงพื้นที่เพื่อทำความคุ้นเคยก่อน ให้เกิดความสนิทสนมและความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงมากที่สุด 3) การใช้แบบสอบถามประมาณค่า เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นการสร้างประโยคข้อความต่าง ๆ ทั้งที่เป็นข้อความทางบวกและข้อความทางลบที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการประเมิน โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อนั้น โดยใช้มาตราประเมินรวมค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert scale) เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่ายและสะดวก สามารถเก็บข้อมูลได้รวดเร็ว

จากข้อดีและข้อจำกัดของวิธีการประเมินแบบต่าง ๆ จะพบว่าเครื่องมือและวิธีที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานในการประเมินระดับความพึงพอใจ คือ วิธีการประเมินด้วยเก็บข้อมูลด้วยการสอบถาม จากแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่า อันสามารถประเมินความพึงพอใจได้ตรงตามวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการนำไปใช้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความพอใจในผลตอบแทน ด้วยการให้ครูเป็นผู้ประเมินความพอใจของตนเอง สำหรับเครื่องมือที่จะใช้วัด “ความพอใจในผลตอบแทน” เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดนี้มีจำนวน 8-10 ข้อความ

3. ความสำเร็จในงาน

จากการศึกษาเอกสารการวิจัย และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน แล้วสิ่งสำคัญคือทำอย่างไรจึงจะสามารถนำนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ มาประยุกต์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้น จึงต้องทราบความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามและความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้ สมใจ ลักษณะ (2543) ที่ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การวินิจฉัย การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และบรรลุในผลที่คาดหวังขององค์กรมีความคาดหวังในความสำเร็จ 4 ด้านเป็นสำคัญ ได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal accomplishment) หมายถึง การพิจารณาผลผลิตของการทำงานว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด 2) การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Procurement and resource using) หมายถึง การพิจารณาว่าจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้นจะต้องจัดหาทรัพยากรอย่างไร เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใดและไม่เกิดการสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน 3) กระบวนการปฏิบัติงาน (Operation process) หมายถึง การพิจารณาว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท วิชาชีพ การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วนใช้เวลาน้อย มีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการช่วยปฏิบัติงาน 4) ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant satisfaction) หมายถึง เป็นการพิจารณาว่า ผลงานมีความสำเร็จด้านต่าง ๆ ในกระบวนการทำงานของตนเองที่ใช้ต้องนำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตามไปด้วย

สำหรับธารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ที่ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ขององค์กร ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยครบถ้วน ทันเวลาและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

การวัดความสำเร็จในงาน

การวัดความสำเร็จในงานมีการวัดหลายวิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม สำหรับการวัดความสำเร็จในงานของครูในงานวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม ประเมินรวมค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” อ้างอิงตามการให้ความหมาย

ความสำเร็จในงานของธารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ร่วมกับการวัดของเพชร สุลักษณ์อนวัช (2559) ที่ได้ศึกษาความสำเร็จในอาชีพ เซาว์นอารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และขวัญชัย ชมศิริ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามฉบับนี้ให้ครูเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง

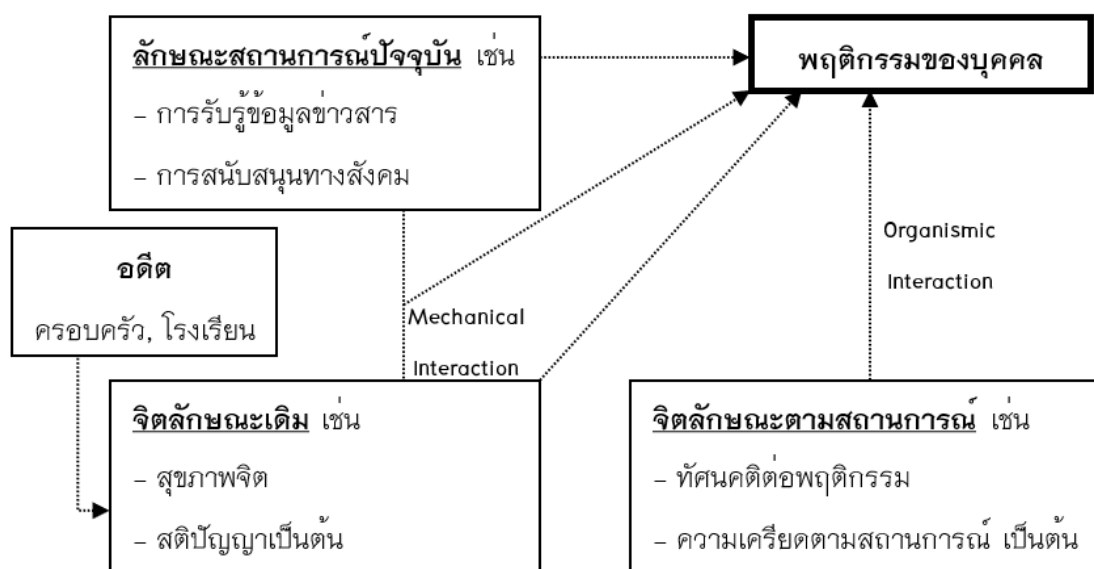
สำหรับการวัดความสำเร็จในงานของครูในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัด ซึ่งมีลักษณะข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดนี้มีจำนวน 8-10 ข้อความ ด้วยการให้ครูเป็นผู้ประเมินการกระทำของตนเอง

การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ จึงวัด 3 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะการทำงานที่ทำ 2) ความพอใจในผลตอบแทน และ 3) ความสำเร็จในงาน โดยใช้แบบวัดลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงคือ ผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

ปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) โดยดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541) ได้สรุปสาระสำคัญของรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ที่เสนอโดย แมกนุสสัน และเอนด์เลอร์ (Magnusson and Endler, 1977) มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น การสนับสนุนทางสังคม วิธีการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง เป็นต้น 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่ดั้งเดิม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เอกลักษณ์แห่งอีโก้ เป็นต้น 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน (สถานการณ์) กับความเชื่ออำนาจในตน (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เป็นต้น และ 4) สาเหตุทางจิตเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับ

สถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น ทักษะคิดต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น



ภาพ 2 การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคลด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุ์นาวัน, 2541

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เป็นกรอบแนวคิดเพื่อประมวลเอกสารตลอดจนการตั้งสมมติฐานในการวิจัย เพื่อกำหนดตัวแปรเชิงเหตุในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจะแบ่งปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มปัจจัยทางจิตใจ ประกอบด้วย สุขภาพจิต ความพร้อมเผชิญงาน และการรับนวัตกรรม 2) กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสื่อสารในองค์กร โดยจะใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่เป็นการนำตัวแปรหลายกลุ่มเข้ารวมกัน เพื่ออธิบายความแปรปรวนของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยภาพรวม ต่อไปนี้เป็นการเสนอผลการประมวลเอกสารตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 6 ตัวแปร

1. กลุ่มปัจจัยทางจิตใจ

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มปัจจัยด้านจิตใจ คือ สุขภาพจิต ความพร้อมเผชิญงาน และการรับนวัตกรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 สุขภาพจิต

1.1.1 ความหมายและความสำคัญของสุขภาพจิต

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของสุขภาพจิต ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์พร้อมของอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่จะสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตให้เข้ากับบุคคลอื่น รวมถึงสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2549) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต คือ ภาวะจิตใจที่เป็นสุข สามารถปรับตัวแก้ปัญหา สร้างสรรค์ทำงานได้ มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น มีความมั่นคงทางจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ส่วนพน แสงสิงแก้ว (2521) บิดาแห่งวงการสุขภาพจิตของไทย กล่าวไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีอารมณ์มั่นคง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงมาก ๆ ได้ มีสมรรถภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความพอใจ และกิติกร มีทรัพย์ (2536) ยังกล่าวว่า คนที่มีสุขภาพจิตดี คือ คนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ และสามารถปรับจิตใจให้มั่นคงได้ เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

ในส่วนของ โกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1972 อ้างอิงใน ลีริภา ศรีสวัสดิ์, 2563) ยังได้กล่าวถึงภาวะสุขภาพจิตไว้ว่า เป็นสภาวะจิตใจของบุคคลที่เป็นผลมาจากความสามารถในการปรับตัว หากมีการปรับตัวที่ดีก็จะมีภาวะสุขภาพจิตที่ดี แต่หากไม่สามารถปรับตัวต่อสิ่งที่เข้ามากระทบได้ย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต

องค์การอนามัยโลก (WHO, 2009 อ้างอิงใน พิพัฒน์ ศรีโพธิ์, 2563) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถทางจิตของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ด้วยดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่นและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขสบายใจ รวมทั้งสามารถสนองความต้องการของตนเองในสังคมของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจแต่อย่างใด คนที่มีสุขภาพจิตที่ดีหรือสมบูรณ์เป็นคนที่มีความมั่นคงสามารถทำงานด้านจิตใจได้ดี ตรงกันข้ามกับคนที่มีสุขภาพจิตไม่ดี มีความผิดปกติทางจิตจะขาดประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต จิตใจไม่เป็นสุขคับข้องใจ มักยอมแพ้ทุกสิ่งทุกอย่าง

ดังนั้น สรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์พร้อมของอารมณ์และจิตใจของครุที่จะสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตให้เข้ากับบุคคลอื่น รวมถึงสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.1.2 การวัดสุขภาพจิต

จินตนา บิลมาต (2529) ได้สร้างเครื่องมือวัดสุขภาพจิตในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ใช้กับข้าราชการพลเรือน ลักษณะของแบบวัดแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นเนื้อหา แสดงความรู้สึกของผู้ตอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานเบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น หมดกำลังใจ รำคาญ มีความเครียด มีความวิตกกังวล หงุดหงิด ข้อคำถามประกอบด้วยประโยคมาตรฐาน ประเมินค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียวจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” (คะแนนเรียงจาก “จริงที่สุด” = 1 ถึง “ไม่จริงเลย” = 6 คะแนน) จำนวน 10 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ตอบ มีลักษณะข้อคำถาม ประกอบด้วยมาตรฐานค่า 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว “เกิดขึ้นเสมอ” ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” (คะแนนเรียงจาก “เกิดขึ้นเสมอ” = 1 ถึง “ไม่เกิดขึ้นเลย” = 4 คะแนน) โดยแบบวัดทั้งหมด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43 - .76 จำนวน

พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ได้นำแบบวัดสุขภาพจิตของดวงเดือน พันธมนาวิน (2528) มาใช้ในการวัดสุขภาพจิตของครูที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยแบบวัดมีจำนวน 15 ข้อความ มีค่าพิสัยอาร์สหสัมพันธ์ รายข้ออยู่ระหว่าง .41-.70 แบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89

มีงานวิจัยที่ใช้แบบวัดสุขภาพจิตของโกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1972) อ้างอิงใน สิริภา ศรีสวัสดิ์, 2563) ซึ่งเป็นแบบวัดสุขภาพจิต (GHQ-28) ประกอบด้วยข้อคำถาม 28 ข้อ แบ่งเป็นการประเมิน 4 ด้าน แต่ละด้านมีข้อคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านอาการทางกาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 0.87 (SD = 1.41) 2) ด้านความวิตกกังวลและนอนไม่หลับ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 0.74 (SD = 1.22) 3) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางสังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 0.69 (SD = 1.26) และ 4) ด้านความเข้มแข็งจิตใจที่มั่นคง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 0.08 (SD = 0.32)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบวัดสุขภาพจิตของครู ซึ่ง พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ได้นำแบบวัดสุขภาพจิตของดวงเดือน พันธมนาวิน (2528) มาใช้ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 12 ข้อความ (ค่า t มากกว่า 2.0 และค่า r item-total correlation มากกว่า 0.20) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของ แบบวัดที่ไม่มีข้อนั้นระหว่าง 0.29 ถึง 0.67 เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏว่า โมเดลของการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 60.61 df เท่ากับ 47 p value เท่ากับ 0.08773 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.039 ค่า NFI เท่ากับ 0.96

ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า SRMR เท่ากับ 0.046 ค่า GFI เท่ากับ 0.95 และ ค่า AGFI เท่ากับ 0.92 ค่าความเที่ยงมั่นของแบบวัดนี้มีค่าเท่ากับ 0.8560

จึงให้นิยามปฏิบัติการ สุขภาพจิต ได้ว่า สภาวะที่สมบูรณ์พร้อมของ อารมณ์และจิตใจของครูที่จะสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตให้เข้ากับบุคคลอื่น รวมถึงสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีความสุข การวัดสุขภาพจิต วัดโดยแบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง คือ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

1.1.3 งานวิจัยสุขภาพจิตที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของครู

ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับสุขภาพจิตนั้น มีความสัมพันธ์กับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ใหญ่ไว้ ดังนี้ เรมี (Ramey, 2004, pp. 28–31) กล่าวถึงการผ่อนคลายความเข้มงวด (Relaxed intensity) ว่าหมายถึง ปรัชญาวิชาชีพ (Professional philosophy) ความประพฤติ (Demeanor) และวิถีชีวิต (Way of life) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะเป็น ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะประสบความสำเร็จบุคคลต้องผ่อนคลาย ซึ่งหมายถึง การจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสนุกสนานและเพลิดเพลินกับงาน ความเข้มงวด เป็นการให้บุคคลปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จอย่างมีเป้าหมายแน่นอน ส่วนเคเลเฮียร์ (Kelehere, 2004, pp. 30–33) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า ความเครียดเกิดขึ้นทุกกลุ่มในชุมชน ในโรงเรียนและจะมีผลต่อขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพ และความสามารถในการเป็นผู้นำ

แมคฟิลด์ (Maxfield, 2009, pp. 26–30) จากการศึกษารายงาน ว่า สภาพห้องเรียนแออัด การสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ปกครองต่ำ ครูสูญเสียการควบคุม ในชั้นเรียน และระเบียบปฏิบัติอย่างราชการ เป็นสาเหตุเพียงพอที่จะทำให้ครูละทิ้งการต่อสู้ เพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาและออกไปจากอาชีพ เมื่อครูถอยหนี พวกเขาข้ามเส้นระหว่าง ความเครียดน้อย และเหนื่อยหน่ายร้ายแรง ทำให้สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และมองโลก ในแง่ร้าย ครูหมดพลังงาน ความต้านทานต่อความเจ็บป่วยต่ำ เพิ่มการขาดงานอย่างไร้เหตุผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงคนทุกคนจะมีความทุกข์ เมื่อครูติดในวงจรความเครียดนี้ (การถอนตัวและความเหนื่อยหน่าย) แต่ก็ไม่ใช่ครูทั้งหมดครูบางคนจัดการได้อย่างดี และยังคง ยืดหยุ่นอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันกับผู้อื่นได้

จากการศึกษาของนักวิชาการชาวไทย ยังได้ข้อค้นพบถึงความสัมพันธ์ ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ดังนี้ ชวนชม ชินะตั้งกูร (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ สอดคล้องกับ ชารินทร์ ระคร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง 4) สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยใช้ปัจจัยความสุขของครูผู้สอนเป็นตัวแปรพยากรณ์

เช่นเดียวกับพสนัน นิมิตรโชชนนท์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจำนวน 3 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต รองลงมา คือ ความสามารถในการจัดการความเครียด การเผชิญปัญหาและการปรับตัว การเรียนรู้และการพัฒนา ตามลำดับ ส่วนมิติความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ จิตวิญญาณ และความสงบสุขทางใจ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กรและการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กรและการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยังมีงานวิจัยของพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม ในครูกลุ่มรวมตัวแปรจิตลักษณะเดิม ที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยน้ำหนักการทำนาย (β) เป็น .385 และ .293 ตามลำดับ

ตัวแปรร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 31.4 ($R^2 = .314$) ในกลุ่มย่อยตัวแปรจิตลักษณะเดิม ที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู คือ ยังคงเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยน้ำหนักการทำนาย (β) ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีตั้งแต่ .236 ถึง .477 โดยน้ำหนักการทำนาย (β) ของเหตุผลเชิงจริยธรรมมีตั้งแต่ .244 ถึง .306 ตัวแปรชุดที่ 1 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูในกลุ่มย่อย ได้ร้อยละ 15.0 ถึง 42.4 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มย่อยเพศชาย (42.4%) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มย่อยเพศหญิง (15.0%) ในส่วนของการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในครูกลุ่มรวมตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู คือ ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี บรรยากาศในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน โดยมีน้ำหนักการทำนาย (β) เท่ากับ .595, .161, -.158, .135 ตามลำดับ ตัวแปรร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.7 ($R^2 = .567$) ในกลุ่มย่อย ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูคือ ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู (ค่า β ตั้งแต่ .496, ถึง .688) การมีตัวแบบที่ดี (ค่า β ตั้งแต่ .255, ถึง .317) และการสนับสนุนทางสังคม (ค่า β ตั้งแต่ .114, ถึง 176) ตัวแปรร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูในกลุ่มย่อย ได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.0 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มย่อยเพศชาย (63.0%) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มย่อยเพศหญิง (45.2%)

สรุปว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคคล อันได้แก่ การทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ครู และครูเจเนอเรชั่นวาย จึงคาดว่าสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

1.2 ความพร้อมเผชิญงาน

1.2.1 ความหมายและความสำคัญความพร้อมเผชิญงาน

จากการศึกษาเอกสารพบว่า มีผู้กล่าวถึงความพร้อมเผชิญงานไว้ ดังนี้ ด้านนักวิชาการต่างประเทศ สกินเนอร์ (Skinner, 1965 อ้างอิงใน อรรถญา เหล่าหทัยนอก, 2559) ให้ความหมายของความพร้อม หมายถึง รากฐานและแนวโน้มของบุคคลที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมและความไม่พร้อม บุคคลที่มีความพร้อมจะทำงานได้ราบรื่น และประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ ส่วนบุคคลที่ไม่พร้อมย่อมเปรียบเสมือนถูกบังคับให้ทำงาน สำหรับนักวิชาการในประเทศไทย พัชรนิษฐ์ คงเมือง (2554, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความพร้อม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมบางสิ่งบางอย่างที่ถูก

เตรียมพร้อม เพื่อให้เกิดความมั่นใจและความตั้งใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ให้สามารถลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนคุณสมบัตินี้หรือสภาวะบุคคลที่พร้อมจะทำงานหรือดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีแนวโน้มประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขณะที่ เอกราษอะมะวัลย์ (2554, หน้า 48) ได้กล่าวว่า สภาวะที่บุคคลพร้อมด้วยประการทั้งปวงที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ที่สุด ในการเรียนรู้ความพร้อม หมายถึง สภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย ความพร้อมทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมถึงระดับที่จะปฏิบัติงานได้บวกกับความรู้พื้นฐาน จากที่กล่าวมาข้างต้น ความพร้อม หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความพร้อม ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล การดำเนินกิจกรรมบางสิ่งบางอย่างที่ถูกเตรียมพร้อม เพื่อให้เกิดความมั่นใจและความตั้งใจด้วยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมให้สามารถลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความหมายความพร้อมของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายไว้สามารถสรุปได้ว่า ความพร้อม หมายถึง สภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยขึ้นอยู่กับสภาวะทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม เพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ ดำเนินการสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร

1.2.2 องค์ประกอบของความพร้อม

สำหรับองค์ประกอบของความพร้อม ได้มี นฤตพงษ์ ไชยวงศ์ (2540) ที่ได้แบ่ง องค์ประกอบความพร้อมไว้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย เช่น วุฒิภาวะการเจริญเติบโตของอวัยวะในร่างกาย 2) ด้านสติปัญญา เช่น การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่จะเรียนหรือปฏิบัติ 3) ด้านอารมณ์และสังคม เช่น ความพึงพอใจต่อสิ่งที่มากระตุ้นหรือสิ่งที่จะเรียนรู้ และ 4) ด้านจิตวิทยาและสิ่งแวดล้อม เช่น ประสบการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งที่จะเรียนหรือปฏิบัติ ส่วนดาวนิง และเทคเรย์ (Downing and Thackray, 1971 อ้างอิงใน สโรทัย นันทวงษ์, 2562) ได้แบ่งองค์ประกอบความพร้อมไว้ 4 กลุ่ม คือ 1) ทางกาย ได้แก่ การบรรลุวุฒิภาวะทางด้านร่างกาย 2) ทางสติปัญญา ได้แก่ ความพร้อมด้านสติปัญญาโดยทั่วไป ความสามารถในการรับรู้และความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล 3) ทางอารมณ์แรงจูงใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์และความต้องการที่จะเรียนรู้ และ 4) ทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความพร้อมเผชิญงาน หมายถึง ความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสังคม มีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร

1.2.3 การวัดความพร้อมเผชิญงาน

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพร้อมเผชิญงาน จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการ ได้ทำการศึกษาไว้ เช่น สิริลักษณ์ ชื่อสัตย์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลชุมชนกับสุขภาพจิตของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และสร้างแบบวัดความพร้อมด้านทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยใช้แบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกาญจนา จันทร์ประเสริฐ (2556) จากงานวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองสำหรับนักศึกษาหลักสูตรสุขภาพ 9 มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านการจัดการตนเอง 2) คุณลักษณะด้านความต้องการในการเรียนรู้ และ 3) คุณลักษณะด้านการควบคุมตนเอง) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ +0.6 ถึง 1.0 และค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.94 ขณะที่ รุ่งนภา แสงแดง, ประทีป กาลเขว่า และเบญญาภา กาลเขว่า (2563) ที่ได้ศึกษาความพร้อมในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา และสร้างแบบสอบถามระดับความพร้อมในการประกอบอาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านความรู้ จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านทักษะทางปัญญา จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ด้านทักษะการฝึกปฏิบัติด้านวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ เรียงจาก 5, 4, 3, 2 และ 1 โดย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67–1.00 วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพร้อมในการทำงาน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความพร้อมเผชิญงานขึ้นเอง สำหรับการวัดความพร้อมเผชิญงานของครูในงานวิจัยนี้ เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า มีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดนี้มีจำนวน 8–10 ข้อความ แบบสอบถามฉบับนี้ให้ครูเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง

จึงให้นิยามปฏิบัติการพร้อมเผชิญงาน ได้ว่า ความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสังคม มีความเต็มใจ กระตือรือร้น

ในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร การวัดความพร้อมเผชิญงาน วัดโดยแบบวัดมาตราประมาณรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรฐาน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง คือ ผู้ที่มีความพร้อมเผชิญงานดีกว่าผู้ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

1.2.4 งานวิจัยความพร้อมเผชิญงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของครู

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาความพร้อมเผชิญงานไว้ดังนี้ โสภภาพรณ สุริยะมณี (2561) ได้ทำการวิเคราะห์ความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน: กรณีศึกษาหน่วยงานเลขานุการผู้บริหาร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า คุณลักษณะหรือปัจจัยทางด้านความรู้ ความสามารถที่ประชากรเป้าหมาย (โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร) เห็นว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน เลขานุการ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความรู้ทางด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ความรู้ทางด้านเลขานุการโดยเฉพาะความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษพื้นฐาน ความรู้ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ความรู้ทางด้านการสื่อสารภายในองค์กร ความรู้ทางด้านการวางแผนงานและการบริหารจัดการในหน้าที่ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ทางด้านจิตวิทยาในองค์กรตามลำดับ ต่อมา ณัฐนรี มลิซ้อน และบำรุง สาริบุตร (2562) ได้ทำการประเมินความพร้อมในการทำงาน: กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์กร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ พบว่า ปัจจัยด้านความรู้เป็นพฤติกรรมที่นักศึกษามีความพร้อมสูงสุดในการทำงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.918 และค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.316-0.869 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีความพร้อมในระดับที่รองลงมา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.456-0.858 ในขณะที่เดียวกันด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและเทคโนโลยี เป็นด้านที่มีความพร้อมน้อยที่สุด

ขณะที่ รุ่งนภา แสงแดง, ประทีป กาลเขว้า และเบญญาภา กาลเขว้า (2563) ได้ศึกษาความพร้อมในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ความพร้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพร้อมในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ เกรดเฉลี่ยสะสม และชั้นปีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ได้แก่ ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่และด้านการบริการนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ

ปานกลางกับความพร้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการทำงานและการวิเคราะห์หาปัจจัยสภาพแวดล้อมเพื่อให้เห็นความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทในวิทยาลัยมากขึ้น

สรุปว่า ความพร้อมในการเผชิญงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคคล เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การวางแผนงานและการบริหารจัดการในหน้าที่ ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงคาดว่าความพร้อมในการเผชิญงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

1.3 การรับนวัตกรรม

1.3.1 ความหมายและความสำคัญของนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของนวัตกรรม สรุปได้ดังนี้ นวัตกรรม หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ที่คิดค้นขึ้นมาใหม่ ปฏิบัติการใหม่ ๆ หรือสิ่งที่พัฒนาให้ดีขึ้นจากเดิม สามารถช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นกว่าเดิม ช่วยประหยัดเวลาและแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ลอว์เรนซ์ (Lawrence, 1954) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การกระทำ หรือสิ่งของซึ่งเห็นว่าเป็นของใหม่ ไม่ว่าจะความคิดนั้นจะเป็นของใหม่โดยนับเวลาตั้งแต่แรกพบหรือไม่ แต่ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลรับรู้ว่ามีเป็นของใหม่หรือไม่ โดยความเห็นของบุคคลเองจะเป็นเครื่องตัดสินการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาส่งนั้นก็จะป็นนวัตกรรม คำว่า “ใหม่” ในเรื่องของนวัตกรรมไม่จำเป็นต้องเป็นความรู้ใหม่ของบุคคล บุคคลอาจมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นมาชงระยะเวลาหนึ่งแล้วก็ได้ แต่ยังไม่ได้พัฒนาทัศนคติที่ชอบและจะรับหรือปฏิเสธความใหม่ของนวัตกรรม จึงอาจเป็นความใหม่ในเรื่องของความรู้ทัศนคติหรือเกี่ยวกับการตัดสินใจที่จะใช้นวัตกรรม เช่นเดียวกับ กิดานันท์ มลิทอง (2536) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรมว่า หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ที่คิดค้นขึ้นมาใหม่ ปฏิบัติการใหม่ ๆ หรือสิ่งใดก็ตามที่พัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมที่มีอยู่ เมื่อนำมาใช้ในการทำงานแล้วสามารถช่วยให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ประสิทธิผลสูงขึ้นกว่าเดิม ทั้งยังประหยัดเวลาและแรงงานด้วย นวัตกรรมที่เกิดขึ้นนี้ย่อมต้องอาศัยเทคโนโลยีในการคิดค้นสิ่งใหม่หรือพัฒนาศักยภาพของเก่าให้ดียิ่งขึ้น นวัตกรรมและเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กันเสมอ

นอกจากความหมายแล้ว ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2521) ได้ให้เกณฑ์การพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นนวัตกรรมไว้ 4 ประการ คือ 1) จะต้องเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน 2) มีการนำวิธีการจัดระบบมาใช้ โดยพิจารณาองค์ประกอบทั้งส่วนข้อมูลที่ใช้เข้าไปกระบวนการและผลลัพธ์ให้เหมาะสมก่อนที่จะทำการเปลี่ยนแปลง 3) มีการพิสูจน์ด้านการวิจัยหรืออยู่ระหว่างการวิจัยว่าจะช่วยให้การดำเนินงานบางอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และ 4) ยังไม่ป็น

ส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบัน ส่วนหนึ่งของระบบงานที่ดำเนินอยู่ในขณะนี้ ไม่ถือว่าเป็นนวัตกรรม ด้าน Rogers (1983) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การยอมรับนวัตกรรม หมายถึง การตัดสินใจที่จะนำนวัตกรรมนั้นไปใช้อย่างเต็มที่ เพราะนวัตกรรมนั้นเป็นวิถีทางที่ดีกว่าและมีประโยชน์มากกว่า การยอมรับของบุคคลเกิดขึ้นเป็นกระบวนการเริ่มตั้งแต่บุคคลได้สัมผัสนวัตกรรม ถูกชักจูงให้ยอมรับนวัตกรรม ตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธ ปฏิบัติตามการตัดสินใจ และยืนยันการปฏิบัตินั้น กระบวนการนี้อาจจะใช้เวลาช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือ ตัวบุคคล และลักษณะของนวัตกรรม

1.3.2 กระบวนการยอมรับนวัตกรรม

โรเจอร์ส และชูเมคเกอร์ (Rogers and Shomaker, 1971 อ้างอิงใน ฌักทรี งามวิสัย, 2558) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม (The innovation decision process) ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นรับทราบ (Awareness) 2) ขั้นสนใจ (Interest) 3) ขั้นประเมินค่า (Evaluation) 4) ขั้นทดลองใช้ (Trial) 5) ขั้นการยอมรับ (Adoption)

กระบวนการตัดสินใจนี้สามารถนำไปสู่การยอมรับหรือการปฏิเสธได้ ผู้ที่หยุดยอมรับ (Discontinuance) เป็นผู้ที่ตัดสินใจปฏิเสธนวัตกรรมหลังจากได้ยอมรับไปแล้ว ผู้ที่หยุดนี้อาจเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อนวัตกรรม หรือเพราะนวัตกรรมนั้นเกิดถูกแทนที่ด้วยความคิดใหม่กว่าและมีความเป็นไปได้ว่าบุคคลจะยอมรับนวัตกรรมหลังจากการตัดสินใจปฏิเสธไปแล้ว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแต่ละขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับของบุคคล คือ ช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ สื่อบุคคลเช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อนบ้าน สื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ สื่อเฉพาะกิจ เช่น เอกสารแนะนำ ตำรา บทความ โปสเตอร์ เป็นต้น ถ้าบุคคลได้รับความรู้และข่าวสารจากช่องทางการสื่อสารเหล่านี้เป็นจำนวนมากในขั้นความรู้ ขั้นการสนใจ ขั้นการตัดสินใจ ขั้นนำไปใช้และขั้นยืนยัน จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม ในขณะที่บุคคลที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นจำนวนน้อย มีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับนวัตกรรม

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การรับนวัตกรรม หมายถึง การยอมรับสิ่งใหม่ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยีหรือกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3.3 การวัดการรับนวัตกรรม

ได้มีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัย รวมถึงการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการรับนวัตกรรมไว้ ดังนี้ ตรีภพ รัตนวิชัย (2556) ได้สร้างแบบสอบถามการยอมรับนวัตกรรมระดับองค์กรของพนักงานธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .942 และแบบสอบถามการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของพนักงานธนาคาร ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 21 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “ใช้มากที่สุด” ถึง “ใช้น้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .770 และชัญญา เอกะนันท์ (2556) ได้สร้างแบบวัดการยอมรับนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สูงอายุ จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90

ในส่วนงานวิจัยของกฤษณี บุญล้อม (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและการยอมรับนวัตกรรมกับความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของครู และสร้างแบบวัดการยอมรับนวัตกรรมของครูมีทั้งหมด 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) = .209-.798 และมีค่าความเที่ยง (Alpha) = .757

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวจากแบบวัดของกฤษณี บุญล้อม (2563) ซึ่งได้นำมาปรับปรุงข้อความ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดนี้มีจำนวน 8-10 ข้อความ ด้วยการให้ครูเป็นผู้ประเมินการกระทำของตนเอง

จึงให้นิยามปฏิบัติการ การรับนวัตกรรม ได้ว่า การยอมรับสิ่งใหม่ไม่ว่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยีหรือกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวัดการรับนวัตกรรม วัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง คือ ผู้ที่มีการรับนวัตกรรมดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

1.3.4 งานวิจัยการรับนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของครู

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาการรับนวัตกรรมในองค์กรของบุคลากรและครู เช่น พาสนา เอกอุตมพงษ์ (2557) การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาการนำสื่อ M-learning มาใช้ในการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง มีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมการเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ มีความต้องการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ และมีการยอมรับนวัตกรรมอยู่ในกลุ่มผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนผู้อื่น (Early adopters) กลุ่มนี้เป็นพวกที่รับเร็ว มักเป็นพวกผู้นำทางความคิดมากที่สุด บุคคลอื่น ๆ ที่จะยอมรับนวัตกรรมมักจะไปขอแนะนำเพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะยอมรับต่อไป การแพร่รวนวัตกรรมจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่มผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนผู้อื่น ตามทฤษฎีประเภทของผู้ยอมรับนวัตกรรมของโรเจอร์ส และชูเมคเกอร์ (Rogers and Shomaker, 1971 อ้างอิงใน ฦภัทร งามวิสัย, 2558) สอดคล้องกับชัยวัฒน์ สุภัทรวรกุล และดรณณา นาชัยฤทธิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.51 เพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 59.49 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.93 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.97 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.26 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.83 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.36 มีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 82.64 การยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชั้นพบว่า ชั้นรับทราบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และชั้นประเมินค่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

นอกจากนี้ รุจิวัฒน์ ตระกูลทอง (2561) ได้ศึกษาการรับรู้คุณลักษณะของผู้ยอมรับนวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ในการรายงานข่าวจากมุมมองของบุคคลากรข่าวสถานีโทรทัศน์ดิจิทัลสปริงนิวส์ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ในการรายงานข่าวจากมุมมองของบุคคลากรข่าวระดับกลยุทธ์กับระดับปฏิบัติการสถานีโทรทัศน์ดิจิทัลสปริงนิวส์ เห็นว่า 1) คุณลักษณะประโยชน์เชิงเปรียบเทียบของนวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ นวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์มีประโยชน์กว่าการรายงานข่าวทางโทรทัศน์รูปแบบเดิมด้วยความรวดเร็ว สดทันเหตุการณ์ และสามารถสื่อสารได้ การใช้นวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ในรายงานข่าวนั้นไม่มีต้นทุนแต่สามารถรายงานได้ตลอดเวลา และมีคนดูจำนวนมาก 2) คุณลักษณะที่เข้ากันได้ของนวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ เป็นการผสมผสานการทำงานกับสื่อในรูปแบบเดิม ๆ ช่วยทำให้การนำเสนอข่าวสารมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น มีความสะดวกทำให้ผู้ชมสามารถติดตามการรายงานข่าวได้หลากหลายช่องทาง 3) คุณลักษณะความยุ่งยากซับซ้อนของนวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ การใช้เฟซบุ๊กไลฟ์ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนในเชิงเทคโนโลยี หากได้ศึกษาเพิ่มเติมก็จะเข้าใจ แต่การคิด

รูปแบบการนำเสนอของผู้สื่อข่าวที่ต้องมีความน่าสนใจเป็นลำดับชัดเจน 4) คุณลักษณะสามารถทดลองใช้ได้ของนวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ ทางสถานีฯ ไม่ได้มีนโยบายให้มีการทดลองใช้ก่อน เพราะหากเกิดการสื่อสารที่ผิดพลาด อาจมีมาตรการลงโทษผู้สื่อข่าวจากทางสถานี 5) คุณลักษณะสามารถสังเกตได้ของนวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ เมื่อใช้แล้วสามารถสังเกตเห็นผลตอบรับจากผู้ชมได้ทันทีจากยอดรับชม (View) รวมถึงการกดไลค์คอมเมนต์และแชร์ได้ทันที การไลฟ์ยังดึงดูดให้ผู้ติดตามของเฟซบุ๊กเพจกลับเข้ามาเยี่ยมเพจมากยิ่งขึ้น ช่วยให้เกิดการรับรู้แบรนด์ของสปริงนิวส์เพิ่มมากขึ้นบุคลากรข่าวที่ยอมรับนวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ ส่วนใหญ่จะมีบุคลิกภาพที่กล้าแสดงออกและกระตือรือร้นเสมอ พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ และปรับตัวกับการทำงานให้เร็ว รวมถึงกล้าแสดงออก มีไหวพริบมีทักษะในการรายงานข่าวสด เพื่อที่จะสามารถเรียบเรียงและนำเสนอได้อย่างถูกต้องเป็นขั้นเป็นตอน ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวของนักข่าวมาปะปนข่าวที่นำเสนอจะต้องเสนอเฉพาะข้อเท็จจริง มีประสบการณ์สูงในการรายงานข่าวสด รวมถึงมีสมาธิและวุฒิภาวะในการออกไปรายงานข่าวนั้น ๆ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เฟซบุ๊กไลฟ์หรือมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้สิ่งใหม่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อรองรับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปรวมถึงเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับงานที่กำลังจะได้รับมอบหมาย

สรุปว่า การรับนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคคลอันได้แก่ การยอมรับนวัตกรรมการเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ การยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การยอมรับนวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ในการรายงานข่าว จึงคาดว่า การรับนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

2. กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษากรณีสถานการณ์ทางสังคม คือ บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสื่อสารในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์การ

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มินักวิชาการ อาทิ วิภาวี มหารักษ์กะ (2550) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ไว้ว่า หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน สอดคล้องกับบุญทริกา แจ้งเจริญกิจ (2556) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ สามารถที่จะรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้บรรยากาศ

องค์กรเหล่านี้ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรด้วย นอกจากนั้นแล้วบรรยากาศองค์กรยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งลักษณะเฉพาะต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเป็ นสิ่งที่ทำให้แต่ละองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันออกไป

ในส่วนของกุลิสรา ภาณุชไพศาล (2557) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร ไว้ว่า หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศองค์กรนี้จะทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างกับอีกองค์กรหนึ่ง

2.1.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศขององค์กรอาจเรียกได้ว่า มีองค์ประกอบหรือมีมิติที่นักวิชาการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรขึ้นเพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์กรอยู่หลากหลาย ดังนี้ โฟร์แฮนด์และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer, 1964 อ้างอิงใน อภิพงศ์ โชติรัตน์, 2557) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใด องค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้น ซึ่งบรรยากาศในองค์กรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ขนาดและโครงสร้างองค์กรจะมีความมั่นคงและมีความเป็นทางการ ซึ่งระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญ 2) แบบของความเป็นผู้นำซึ่งมีอยู่หลากหลาย การปฏิบัติของผู้นำจะมีผลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์กรและการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากร 3) ความซับซ้อนของระบบภายในสภาพแวดล้อมที่จะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ 4) การกำหนดเป้าหมายองค์กรขึ้นในรูปของการให้น้ำหนักเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่น ๆ และ 5) สายใยการติดต่อสื่อสารจะเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศในองค์กร เพราะเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอน

ส่วนฮาลพินและครอฟต์ (Halpin and Croft, 1963 อ้างอิงใน พัชชานันท์ โภชณงค์, 2562) ได้ศึกษาบรรยากาศในโรงเรียนรัฐบาลแห่งหนึ่ง พบว่าบรรยากาศองค์กรประกอบด้วยมิติต่าง ๆ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ และจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ ดังนี้

พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ 1) Esprit เป็นมิติทางด้านขวัญและกำลังใจ ความพอใจของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม 2) Consideration

เป็นมิติทางด้านการสนับสนุน การช่วยเหลือพนักงาน มีความเข้าใจผู้บังคับบัญชาของเขา ในลักษณะที่ว่าปฏิบัติต่อเขาอย่างมีสิ่งมีชีวิตจิตใจ 3) Production เป็นมิติทางด้านการบังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด พนักงานมีความเข้าใจฝ่ายบริหารในลักษณะที่ว่าทำการบังคับบัญชากิจกรรมของพวกเขาอย่างใกล้ชิด 4) Aloofness เป็นมิติทางด้านความห่างเหินของความรู้สึกทางด้านจิตใจ พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในลักษณะของความเป็นทางการ และไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ ได้แก่ 1) Disengagement เป็นมิติทางด้านขาดความสามัคคี การปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่างทำขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือ และประสานงานกัน 2) Hindrance เป็นมิติด้านอุปสรรค การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไป ผู้ปฏิบัติงานอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก 3) Esprit เป็นมิติความสามัคคีในหมู่คณะผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีความรักในหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง 4) Intimacy เป็นมิติมิตรสัมพันธ์ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

จากความหมายของบรรยากาศองค์การตามทัศนะต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมขององค์การที่ส่งผลให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกและแรงผลักดัน การปฏิบัติงานโดยทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู

2.1.3 การวัดบรรยากาศองค์การ

ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาค้นคว้า และสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การไว้ เช่น (จิราวัลย์ พิมพ์บาล, 2559) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เครื่องมือที่ใช้วัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .92 ในขณะที่ศาทวรุท ม่วงแก้ว (2558) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้ลักษณะมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก .20 ขึ้นไป โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอยู่ที่ .88 และสรายุทธ วรเวก

(2563) ได้ศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี และสร้างเครื่องมือวัด 10 แบบวัด แต่ละแบบวัดมีจำนวน 10-21 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total correlation) .200 ถึง .803 มีค่าความเที่ยง .731 ถึง .899 ซึ่งมีแบบวัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียนรวมอยู่ด้วย

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของสรายุทธ วรเวก (2563) มาปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดนี้มีจำนวน 8-10 ข้อความ ด้วยการให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง

จึงให้นิยามปฏิบัติการ บรรยากาศขององค์กร ได้ว่า สภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกลงและแรงผลักดันการปฏิบัติงานโดยทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตั้งใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู การวัดบรรยากาศขององค์กร วัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง คือ ผู้ที่มีบรรยากาศขององค์กรดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

2.1.4 งานวิจัยบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดังนี้ ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่า 1) บรรยากาศขององค์กร ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ฉวีวรรณ เขี่ยมพญา (2563) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า 1) บรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐาน งานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงานและด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ และ 3) บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ พิชชานันท์ โภษะวงศ์ (2562) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากสูงไปต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เป้าหมายขององค์การเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารแบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการผสมผสาน 3) บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนสรายุทธ วรเวก (2563) ได้ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ร้อยละ 44.5 โดยตัวแปรอธิบายสำคัญ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), ความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (Sum IC), ทักษะติดต่อการเป็นครู (Sum AT), การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS) และทัศนคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู (Sum At) โดยมีค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ 0.315, 0.225, 0.168, 0.138 และ 0.110 ตามลำดับ

สรุปว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคคล อันได้แก่ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพ การปรับตัว และการให้รางวัล จึงคาดว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.2 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

2.2.1 แนวคิดของการสนับสนุนจากผู้บริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของของการสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่น ทรรคนะ ใจชุ่มชื่น (2543, หน้า 17-19) กล่าวอีกว่า การสนับสนุนทางสังคม (องค์การ) คือ การที่หัวหน้างานได้มีพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีการรับรู้พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ หรือเป็นการปรับตัว เพื่อสามารถทำงานในองค์การได้เป็นปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน ของบุคคลที่มีผู้ให้และผู้รับการสนับสนุนในด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ การประเมิน หรือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับวัสดุสิ่งของหรือสิ่งที่เอื้อต่อ การทำงาน โดยแบ่งการได้รับการสนับสนุนเป็น 3 ด้าน คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากลูกน้อง ต่อมา ฌ็องลูฟันท์ เขจรันท์น (2551) ได้กล่าวถึงว่า แนวคิดเรื่องการสนับสนุนจากผู้บริหารจะช่วยให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของพนักงานในองค์การด้านการงานได้ ทั้งนี้ เพราะเรื่องส่งเสริมและการสนับสนุนจาก ผู้บริหารเป็นเรื่องที่พยายามเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานในองค์การที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของพนักงาน การส่งเสริมและการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นหลักหรือแนวทาง ปฏิบัติที่จะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมและมีศักยภาพ พร้อมรับสภาพแวดล้อมที่จะเปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัว ให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในองค์การ และปรับอุปสรรคให้เป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน 1) การริเริ่ม 2) การมีส่วนร่วม 3) การส่งเสริม 4) การเป็นต้นแบบ 5) การเปิดโอกาส 6) การติดตามผล และ 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.2.2 องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษา ค้นคว้าองค์ประกอบของการสนับสนุน จากผู้บริหาร เช่น ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2547) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การจะไม่สามารถ เกิดขึ้นได้เลยหากผู้บริหารไม่เป็นผู้ริเริ่มโดยเฉพาะการสนับสนุนของผู้บริหารเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง ขององค์การ ซึ่งจะต้องทำให้พนักงานในองค์การยอมรับ และมีความรู้สึก ร่วมกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นภารกิจที่ท้าทายสำคัญของผู้บริหารในปัจจุบัน ประกอบด้วย การสนับสนุนด้าน ความรู้ ผลตอบแทนและงบประมาณ

1) การสนับสนุนด้านความรู้ ผู้บริหารในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในระดับองค์กร จึงต้องแสดงบทบาทที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้ การสนับสนุนด้านความรู้ของตนเอง การสนับสนุนด้านแบบแผนความคิดอ่าน การสนับสนุนด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ของทีม การสนับสนุนด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ

2) การสนับสนุนด้านผลตอบแทน การที่ทำให้พนักงานในองค์กรยอมรับและมีความรู้สึกร่วมกันในการค้นหานวัตกรรมในการทำงานขององค์กร เพื่อให้เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมให้กับพนักงาน โดยผู้บริหารจะให้การส่งเสริมและการสนับสนุนจ่ายค่าผลตอบแทนหรือรางวัลให้กับพนักงานเพื่อแลกกับผลงานที่พนักงานได้ทำให้

3) การสนับสนุนด้านงบประมาณ ผู้บริหารให้โอกาสก้าวหน้างานกับพนักงานในการคิดค้นนวัตกรรมในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการส่งเสริมและการสนับสนุนเงินในการดำเนินการที่มีนวัตกรรมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยให้การปรับตัวและโอกาสใหม่ ๆ ในองค์กร ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนด้านความรู้ 2) การสนับสนุนด้านอารมณ์และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ

2.2.3 การวัดการสนับสนุนจากผู้บริหาร

มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาค้นคว้าการสนับสนุนจากผู้บริหารและได้สร้างเครื่องมือวัดไว้ ดังนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547) ได้ทำการศึกษาจิตลักษณะที่สำคัญตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ มีค่าความเที่ยง .60 ต่อมางานวิจัยของสาธิต จันทรวง (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง .80

ส่วนสรายุทธ วรเวก (2563) ได้ศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี และสร้างเครื่องมือวัด 10 แบบวัด แต่ละแบบวัดมีจำนวน 10-21 ข้อ

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total correlation) .200 ถึง .803 มีค่าความเที่ยง .731 ถึง .899 ซึ่งใน 10 แบบวัด มีแบบวัดธรรมาภิบาลของผู้บริหารรวมอยู่ด้วย

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของสรายุทธ วรเวก (2563) มาปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตรา ประมาณค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดนี้มีจำนวน 8-10 ข้อความ ด้วยการให้ครูเป็นผู้ประเมิน

จึงให้นิยามปฏิบัติการ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยให้การปรับตัวและโอกาสใหม่ ๆ ในองค์กร ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนด้านความรู้ 2) การสนับสนุนด้านอารมณ์และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ การวัดการสนับสนุนจากผู้บริหาร วัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง คือ ผู้ที่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

2.2.4 งานวิจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

จากการประมวลเอกสารหลักฐานการวิจัย พบผลที่สอดคล้องกันว่าการสนับสนุนทางจากผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตัวอย่างเช่น จารุวรรณ ลิ้มปี่ไพบูลย์ (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อคุณภาพระบบสารสนเทศ คุณภาพการให้บริการและผลประโยชน์สุทธิขององค์กร พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพระบบสารสนเทศ คุณภาพการให้บริการ และผลประโยชน์สุทธิขององค์กร ในขณะที่คุณภาพระบบสารสนเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อผลประโยชน์สุทธิขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลทางบวกต่อผลประโยชน์สุทธิขององค์กร สรุปว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงมีอิทธิพลต่อคุณภาพระบบสารสนเทศ คุณภาพการให้บริการและผลประโยชน์สุทธิขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรให้การสนับสนุนการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในองค์กร ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการด้านระบบสารสนเทศขององค์กรโดยตรง เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการแข่งขัน ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวดำรงอยู่ได้ในระยะยาวต่อไป

นอกจากนี้ มาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุน

จากองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีลักษณะความเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงาน ส่วนธิดารัตน์ เทพพานิช (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรมในองค์การ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านรางวัล และสภาพการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับ ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq 0.01$)

สรุปว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคคล อันได้แก่ การสนับสนุนระบบสารสนเทศ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน สภาพการทำงานและด้านรางวัล จึงคาดว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

2.3 การสื่อสารในองค์กร

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของการสื่อสารในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของการสื่อสารในองค์กร สามารถสรุปได้ว่า การสื่อสารในองค์กร (Organizational Communication) หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ ของคนในองค์กร เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ก่อให้เกิดการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรในทุกส่วนงานในองค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลนักวิจัยและผู้ทีศึกษารื่องความหมายของการสื่อสารในองค์กร ได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้ แฟรงค์ และบราวเนล (Frank and Brownell, 1989 อ้างอิงใน อรสา สภาพพงษ์, 2563) ได้ให้ความหมายการสื่อสารในองค์กรว่าเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร (Communication transactions) ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในระดับต่าง ๆ และที่มีความเชี่ยวชาญต่างกันในพื้นที่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการปรับรูปแบบองค์กรใหม่ หรือเพื่อการเปลี่ยนแปลงการปรับรูปแบบองค์กรแล้วดำเนินการตามรูปแบบองค์กรใหม่นั้น ๆ และเพื่อการประสานงานกิจกรรมประจำวันต่าง ๆ ในองค์กร สอดคล้องกับ กริช สืบสนธิ์ (2537) ได้ให้ความหมายการสื่อสารในองค์กรว่าเป็น กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารทุกระดับ ทุกหน่วยงาน โดยมีความสัมพันธ์กัน

ภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะ บุคคล เรื่องราว และวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

2.3.2 รูปแบบหรือพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กร

การติดต่อสื่อสารประกอบด้วยองค์ประกอบมากมายหลากหลายที่จะก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลขึ้น การติดต่อสื่อสารในองค์กรก็เช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่ารูปแบบหรือพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารเกิดขึ้นได้ในหลากหลายวิธีการ รูปแบบและลักษณะ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับบริบทความต้องการของการสื่อสาร ความเหมาะสม รวมถึงประโยชน์ในการสื่อสารในแต่ละครั้ง การบริหารจัดการการสื่อสารในองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ยังผลถึงความสำเร็จได้นั้น บุคลากรและทุกหน่วยงานในองค์กรต้องรู้จักวิธีการและปรับใช้รูปแบบกระบวนการของการสื่อสารให้เกิดมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์ในการสื่อสารมากที่สุด เพื่อให้การสื่อสารและการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ จากการรวบรวมข้อมูลของนักวิชาการพบว่ารูปแบบและพฤติกรรม สื่อสารสามารถจำแนกแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้ ตามแนวคิดของวิเชียร วิทยอุดม (2550)

- 1) การติดต่อสื่อสารที่แบ่งลักษณะของการใช้งานการสื่อสาร แบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังต่อไปนี้ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการหรือแบบมีพิธีการ (Formal communication) การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการหรือไม่เป็นพิธีการ (Informal communication)
- 2) การติดต่อสื่อสารตามลักษณะทิศทางของการติดต่อ (Direction) แบ่งออกเป็น 4 วิธี ต่อไปนี้ การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward communication) การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นบน (Upward communication) การติดต่อสื่อสารลักษณะตามแนวนอนหรือแนวเดียวกัน (Horizontal communication) การติดต่อสื่อสารลักษณะแนวทแยงมุม (Diagonal communication)
- 3) การติดต่อสื่อสารที่มีการใช้ช่องทางเป็นหลัก (Channel) แบ่งเป็น 2 วิธี ดังต่อไปนี้การติดต่อสื่อสารระบบทางเดียว (One-Way Communication) การติดต่อสื่อสารระบบสองทาง (Two-way communication)
- 4) การติดต่อสื่อสารตามลักษณะของวิธีการติดต่อสื่อสาร (Method) แบ่งเป็น 2 วิธี ดังนี้ การติดต่อสื่อสารโดยใช้ถ้อยคำหรือการพูด (Verbal communication) การติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้ถ้อยคำหรือไม่ใช้คำพูด (Non-verbal communication)
- 5) การติดต่อสื่อสารตามจำนวนผู้เกี่ยวข้อง (Participant) แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือตัวต่อตัว (Interpersonal communication) การติดต่อ

สื่อสารกลุ่ม (Intergroup communication) การติดต่อสื่อสารขององค์กรกับสาธารณชน (Public and Organization Communication)

สำหรับประเภทของการสื่อสารภายในองค์กร ไพโรจน์ วิไลนุช (2557) ได้กล่าวถึง ว่ามีอยู่ด้วยกัน 3 ลักษณะ คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารกลุ่ม และการสื่อสารแบบสาธารณะ โดยการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสื่อสารโดยมีผู้ส่งสารและผู้รับสารจะไม่มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้รับสาร จะสลับบทบาทระหว่างกัน ไม่มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้รับสารเพียงอย่างเดียว การสื่อสารประเภทนี้ใช้เพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมโดยทั่วไป สำหรับการสื่อสารกลุ่ม ในส่วนของการสื่อสารสาธารณะ หมายถึง การสื่อสารระหว่างองค์กรกับกลุ่มคนภายนอกองค์กร

ดังนั้น สรุปได้ว่า การสื่อสารในองค์กร หมายถึง กระบวนการส่ง-รับข้อมูลข่าวสารระหว่างคนในองค์กร ซึ่งเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทุกส่วนงานภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุเป้าหมายสูงสุดสำเร็จขององค์กร

2.3.3 การวัดการสื่อสารในองค์กร

ชื่อ หยุน (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับผู้บริหาร ทักษะติดต่อผู้บริหารกับการทำงานตามหน้าที่ของครู และสร้างแบบวัดการสื่อสารของครูกับผู้บริหาร ทั้งฉบับมีจำนวน 10 ข้อความ มีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .917 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-Item total correlation) อยู่ที่ .524 ถึง .803 ซึ่งแบบวัดมี 2 องค์ประกอบย่อย มีค่าความเที่ยงอยู่ที่ .824 ถึง .879 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ .319 ถึง .833 และอภิศักดิ์ อัจฉรินทร์ (2557) ได้ศึกษาผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร และสร้างเครื่องวัดการสื่อสารในองค์กร จำนวน 7 ข้อความ มีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .867

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของชื่อ หยุน (2559) มาปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดนี้มีจำนวน 8-10 ข้อความ ด้วยการให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง

จึงให้นิยามปฏิบัติการ การสื่อสารในองค์กร ได้ว่า กระบวนการส่ง-รับข้อมูลข่าวสารระหว่างคนในองค์กร ซึ่งเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทุกส่วนงานภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจไป

ในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร การวัดการสื่อสารในองค์กร วัดโดยแบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า ซึ่งเป็นข้อความประกอบมาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูง คือ ผู้ที่มีการสื่อสารในองค์กร ดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

2.3.4 งานวิจัยการสื่อสารในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู

โดยมีผู้ทำการศึกษาวิจัยการสื่อสารในองค์กรแล้วพบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ดังนี้ จุฑามาต ศิลป์ไพบุลย์พานิช (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1) ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ความแจ่มแจ้งของข่าวสาร ความสามารถของผู้รับสาร เนื้อหาสาระ ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ความสม่ำเสมอต่อเนื่องกันและความน่าเชื่อถือ 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับ คือ สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การตรวจสอบ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง บทบาทที่สมดุลและความชัดเจนของเป้าหมาย การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน การติดต่อสื่อสารที่ดี และความร่วมมือและความขัดแย้ง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อมา ณัฐอร กิรติลาภิน (2560) ได้ศึกษารูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เพศหญิงส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรมากกว่าเพศชายที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนอายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ประสพการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รูปแบบการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรคือการสื่อสารแบบบนลงล่าง รองลงมา คือ การสื่อสารแบบ

ล่างชั้นบนและการสื่อสารแบบแนวนอน ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร คือ ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารและรองลงมา คือ ช่องทางการสื่อสาร

ขณะที่ อรสา สถาปนพงษ์ (2563) ได้ศึกษาการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ พบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่ใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการปฏิบัติงานทุกวัน ซึ่งมีผลต่อความรู้ความเข้าใจ ความคิดเชิงบวก พฤติกรรม ทัศนคติต่องานและขวัญกำลังใจในการทำงาน การสื่อสารภายในหน่วยงาน มีผลต่อความรู้สึกในการทำงานการประชุม และการอบรมเกี่ยวกับเป้าหมาย หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การอบรมหรือวิธีการปรับทัศนคติเชิงบวกควรมีช่องทางการสื่อสารและการสื่อสารในลักษณะที่เปิดกว้างเพื่อแสดงความคิดเห็นได้อิสระมากขึ้น โดยภาพรวมแล้วอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการระดมความคิดเห็นร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก

สรุปว่า การสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคคลอันได้แก่ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ความแจ่มแจ้งของข่าวสาร และความสามารถของผู้รับสาร จึงคาดว่า การสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ

ผลสังเคราะห์จากการประมวลเอกสาร

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ** หมายถึง สภาพความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของคุณ ที่มิผลทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ทัศนคติต่องานที่ทำ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของคุณในลักษณะรู้คุณ-โทษของสิ่งนั้นมีต่อตนเอง ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ พอใจ-ไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำให้สอดคล้องกับความรู้สึก

1.2 ความพอใจในผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสิ่งตอบแทนที่ได้รับอาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน

1.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยครบถ้วนทันเวลาและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของคน โดยใช้แบบวัดลักษณะข้อความประกอบ มาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

2. สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์พร้อมของอารมณ์และจิตใจของคนที่จะสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตให้เข้ากับบุคคลอื่น รวมถึงสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ความพร้อมเผชิญงาน หมายถึง ความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสังคม มีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กร

4. การรับนวัตกรรม หมายถึง การยอมรับสิ่งใหม่ไม่ว่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยี หรือกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

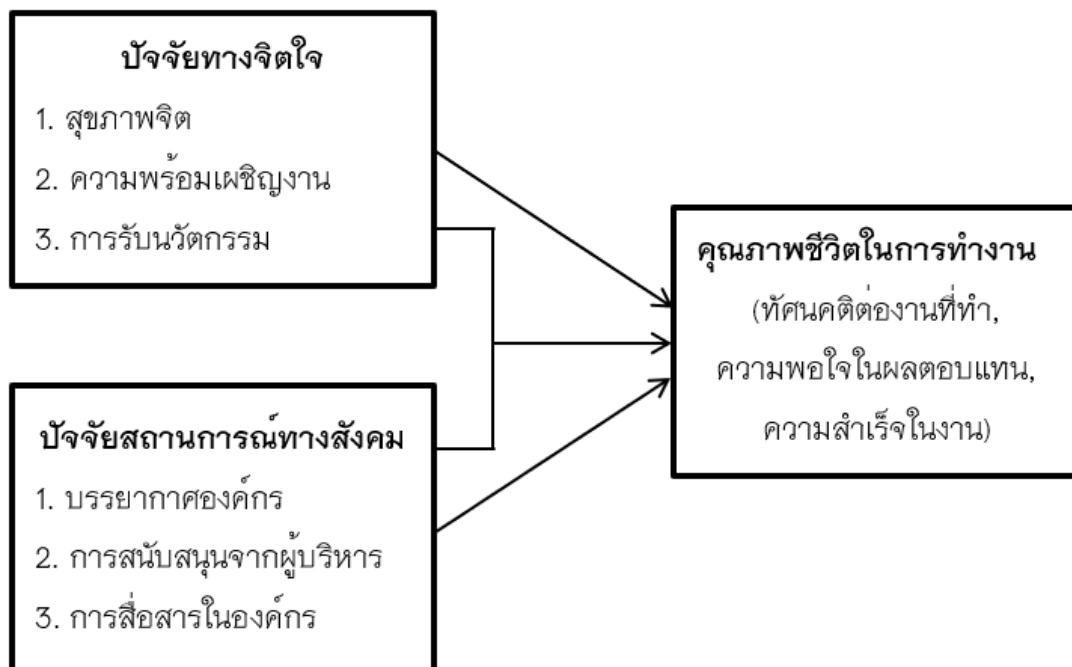
5. บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกและแรงผลักดันการปฏิบัติงานโดยทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของคน

6. การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การส่งเสริม และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยให้การปรับตัวและโอกาสใหม่ ๆ ในองค์กร ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนด้านความรู้ 2) การสนับสนุนด้านอารมณ์และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ

7. การสื่อสารในองค์กร หมายถึง กระบวนการส่ง-รับข้อมูลข่าวสารระหว่างคนในองค์กร ซึ่งเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทุกส่วนงานภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร

ตัวแปรทั้งหมดวัดด้วยแบบวัดมาตราประมาณค่าที่มีลักษณะเป็นข้อความประกอบ มาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงจากแบบวัดใด แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะที่วัดสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 3 กรอบแนวคิดของการวิจัย (2)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ และตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r \geq .30$)
2. กลุ่มตัวแปรทางจิตใจ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม แต่ละกลุ่มตัวแปร ทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 และสองกลุ่มตัวแปรร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
3. พบครูกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน และปัจจัยที่ควรส่งเสริม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 185 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กำหนดขนาดโดยใช้หลักการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ สุมิตล วงศ์วานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย (2550, หน้า 121) เพื่อให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ (การทำนาย) ตัวแปรตาม ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมอย่างน้อย 100 หน่วย

การวิจัยนี้มีตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย 1 ตัวแปรตาม และ 6 ตัวแปรอิสระ จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ ไม่น้อยกว่า 100 คน โดยวิธีการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified random sampling) การดำเนินการเก็บข้อมูลจริง เมื่อส่งแบบสอบถามให้ตอบ ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามคืน และมีการตอบที่สมบูรณ์ จำนวน 135 คน จึงถือว่าได้จำนวนตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เป็นแบบวัดชนิดวัดมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ประกอบด้วยข้อความที่มีมาตรากำกับ 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย แบบวัดนี้มีจำนวน 12 ข้อความ

ตอนที่ 3 แบบวัดปัจจัยที่คาดว่าเป็นสาเหตุคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำนวนสองกลุ่ม 6 ปัจจัย แบบวัดแต่ละปัจจัยเป็นแบบวัดชนิดวัดมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ประกอบด้วยข้อความที่มีมาตรากำกับ 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย แต่ละปัจจัยมีข้อความวัด 8 ข้อความ

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การสร้างแบบวัดโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความและภาษาที่ใช้ให้ถูกต้องตรงตามนิยาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบวัดที่พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (นิยามของตัวแปร) ที่ต้องการวัด (Index of congruence: IOC) การให้

1 หมายถึง ข้อความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินใจว่าข้อความมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง ข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

4. วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามของแต่ละข้อความ โดยหา

ค่าเฉลี่ยจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน โดยสูตร $IOC = \frac{\sum X}{N}$ และคัดเลือกข้อคำถาม

ที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งแต่ละแบบวัดมีค่า IOC = .67-1.00 เนื่องจากมีจำนวนข้อมากพอจึงตัดข้อที่มีค่า IOC = .67 ออก

5. ทำการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามจากข้อเสนอนั้นที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ

6. จัดทำแบบวัดในแบบมาตรฐานประเมินรวมค่า คือ เป็นข้อความประกอบมาตรฐานประเมิน (6 ระดับ) ทำคำชี้แจงการตอบ จากนั้นนำแบบวัดไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนและวิเคราะห์คุณภาพโดยสถิติการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พิจารณา ค่า r-item total correlation หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวัดจากการทดลองใช้ เลือกจำนวนข้อ และสัดส่วนที่เหมาะสมเป็นดังนี้

6.1 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทั้งฉบับมีจำนวน 12 ข้อความ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .864 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .512 ถึง .740

6.2 แบบวัดปัจจัยสาเหตุทางจิตใจ มี 3 แบบวัด แบบวัดละ 8 ข้อความ ดังนี้

6.2.1 สุขภาพจิต มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .875 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .450 ถึง .713

6.2.2 ความพร้อมเผชิญงาน มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .802 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .472 ถึง .657

6.2.3 การรับนวัตกรรม มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .786 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .340 ถึง .656

6.3 แบบวัดปัจจัยสาเหตุสถานการณ์ทางสังคม มี 3 แบบวัด แบบวัดละ 8 ข้อความ ดังนี้

6.3.1 บรรยากาศองค์กร มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .811 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .315 ถึง .745

6.3.2 การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .898 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .514 ถึง .833

6.3.3 การสื่อสารในองค์กร มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .886 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .480 ถึง .792 ผลวิเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าอำนาจจำแนก และความเที่ยงของคะแนนจากแบบวัดต่าง ๆ ซึ่งเป็น เครื่องมือวิจัย

ที่	แบบวัด	จำนวนข้อ	r-item total correlation	Reliability (α -coefficient)
1.	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	12	.512 – .740	.864
2.	ปัจจัยสาเหตุทางจิตใจ			
	2.1 สุขภาพจิต	8	.450 – .713	.875
	2.2 ความพร้อมเผชิญงาน	8	.472 – .657	.802
	2.3 การรับนวัตกรรม	8	.340 – .656	.811
3.	ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม			
	3.1 บรรยากาศองค์กร	8	.315 – .745	.811
	3.2 การสนับสนุนจากผู้บริหาร	8	.514 – .833	.898
	3.3 การสื่อสารในองค์กร	8	.480 – .792	.886

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาค้นคว้าขอหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตคูสิต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เมื่อได้หนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงนำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคูสิต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและบันทึกลงในตารางเพื่อนำมาประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบทำการลงรหัส บันทึกข้อมูล แล้วประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนใช้สถิติ

2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation analysis) ของคาร์ลเพียร์สัน (Karl Pearson)

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression analysis)

3. การวิเคราะห์หากกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริม ใช้สถิติ

3.1 ทดสอบทีแบบสองกลุ่มอิสระ (t-test Independent)

3.2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression analysis)

การวิเคราะห์ทั้งหมดใช้โปรแกรมสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ก่อนเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ขอแสดงสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ปรากฏในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์สถิติ

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

M แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Df แทน ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ

Se แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

α แทน ค่าความเที่ยงที่หาโดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

p แทน ค่าโอกาสความน่าจะเป็น

Adjusted R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์แบบพหุที่ปรับแล้ว

Sig.2 tailed แทน นัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบแบบสองทาง

สัญลักษณ์ตัวแปร

TWLQ แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

PSY แทน ปัจจัยทางจิตใจ

P1 แทน สุขภาพจิต

P2 แทน ความพร้อมเผชิญงาน

P3 แทน การรับนวัตกรรม

- SOC แทน ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม
 S1 แทน บรรยากาศองค์กร
 S2 แทน การสนับสนุนจากผู้บริหาร
 S3 แทน การสื่อสารในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยจำแนกตามตัวแปรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน หาจำนวน คำนวณค่าร้อยละ

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและตำแหน่งวิทยฐานะ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 32.60 และเพศหญิง ร้อยละ 67.40 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.70 ส่วนใหญ่มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 51.10 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.10 และส่วนใหญ่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2) ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะด้านต่าง ๆ

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	44	32.60
2. หญิง	91	67.40
รวม	135	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	25	18.50
2. 31-40 ปี	55	40.70
3. 41-50 ปี	40	29.60
4. 51 ปีขึ้นไป	15	11.10
รวม	135	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
1. โสด	69	51.10
2. สมรส ยังไม่มีบุตร	15	11.10
3. สมรส มีบุตร	47	34.80
4. หย่าร้าง	4	3.00
รวม	135	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	69	51.10
2. สูงกว่าปริญญาตรี	66	48.90
รวม	135	100.00
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
1. ครูผู้ช่วย	9	6.70
2. ครู คศ.1	42	31.10
3. ครู (ครูชำนาญการ) คศ.2	74	54.80
4. ครู (ครูชำนาญการพิเศษ) คศ.3	10	7.40
รวม	135	100.00

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมี 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจ และตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
2. เพื่อศึกษาการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้วยกลุ่มตัวแปรด้านจิตใจ และกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม
3. เพื่อหากกลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน และปัจจัยที่ควรส่งเสริม

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว ผ่านการตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ 3 ประการ คือ **ประการที่ 1** ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ

และตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r \geq .30$) **ประการที่ 2** กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม แต่ละกลุ่มตัวแปร อธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 และสองกลุ่มตัวแปรรวมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 และ **ประการที่ 3** พบครูกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน (กลุ่มอื่น) และปัจจัยที่ควรส่งเสริม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ง่าย และวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression) โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เป็นตัวแปรตาม ปัจจัยทางจิตใจ และปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม เป็นตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจ และตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ตัวแปรในการศึกษาประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (ซึ่งเป็นตัวแปรผล) ตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ 3 ประการ และตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม 3 ประการ รวมตัวแปรทั้งหมดที่นำเข้าวิเคราะห์ 7 ตัวแปร วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation: r) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว พบว่า ตัวแปรปัจจัย 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับต่ำถึงระดับสูง (ค่า r ตั้งแต่ .252 ถึง .730, $p < .01$) ขณะที่ ทั้ง 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (ตัวแปรถูกทำนาย) ในระดับปานกลาง (ค่า r ตั้งแต่ .428 ถึง .667 $p < .01$) ดังตาราง 3

จากการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจ และตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ตั้งแต่ ระดับต่ำจนถึงระดับสูง โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r > .30$) มีเพียงค่าเดียวที่เป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = .252$) จึงกล่าวได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีแนวโน้มสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ และตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง ($r \geq .30$)”

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจ ตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ตัวแปร	TWLQ	P1	P2	P3	S1	S2	S3
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)	1.000	.582**	.522**	.428**	.667**	.541**	.457**
2. สุขภาพจิต (P1)		1.000	.401**	.429**	.549**	.417**	.359**
3. ความพร้อมเผชิญงาน (P2)			1.000	.514**	.311**	.252**	.322**
4. การรับนวัตกรรม (P3)				1.000	.492**	.432**	.383**
5. บรรยากาศองค์กร (S1)					1.000	.725**	.528**
6. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (S2)						1.000	.730**
7. การสื่อสารในองค์กร (S3)							1.000

หมายเหตุ: ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

n = 135

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้วยกลุ่มตัวแปรด้านจิตใจและกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยทางจิตใจเป็นตัวแปรทำนาย 2) การวิเคราะห์ข้อมูลทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวแปรทำนาย และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ และตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวแปรทำนาย สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression) ซึ่งจะได้เสนอไปตามลำดับ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยทางจิตใจเป็นตัวแปรทำนาย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ตัวแปรถูกทำนาย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรทำนายคือ ปัจจัยทางจิตใจ ประกอบด้วย สุขภาพจิต (P1) ความพร้อมเผชิญงาน (P2) และการรับนวัตกรรม (P3)

ในขั้นแรกได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณซึ่งประกอบด้วยตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร ตัวแปรถูกทำนาย 1 ตัวแปร รวมเป็น 4 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ทั้ง 3 ตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์ระหว่างกันระดับปานกลาง โดยมีค่า r อยู่ระหว่าง .401 ถึง .514 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัวแปร (ปัจจัยทางจิตใจ) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r ตั้งแต่ .428 ถึง .582 $p < .01$) ตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยทางจิตใจเป็นตัวแปรทำนาย

ตัวแปร	TWLQ	P1	P2	P3
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)	1.000	.582**	.522**	.428**
2. สุขภาพจิต (P1)		1.000	.401**	.429**
3. ความพร้อมเผชิญงาน (P2)			1.000	.514**
4. การรับนวัตกรรม (P3)				1.000

หมายเหตุ: ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

n = 135

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) พบว่า มีสองตัวแปร คือ สุขภาพจิต (P1) และความพร้อมเผชิญงาน (P2) ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 43.00 (คำนวณจาก ค่า Adjusted R² x 100) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (β) เป็น .582 และ .417 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรทำนายเป็นปัจจัยทางจิตใจ

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. สุขภาพจิต (P1)	.582	8.262	.000
2. ความพร้อมเผชิญงาน (P2)	.417	4.827	.000
ค่า Adjusted R ² = .430			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยมีตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวแปรทำนาย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ตัวแปรถูกทำนาย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรทำนาย คือ ตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร (S1) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (S2) และการสื่อสารในองค์กร (S3)

ในขั้นแรกได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร ตัวแปรถูกทำนาย 1 ตัวแปร รวมเป็น 4 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ทั้ง 3 ตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ระดับปานกลางถึงสูง โดยมีค่า r อยู่ระหว่าง .528 ถึง .730 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัวแปร (ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r ตั้งแต่ .457 ถึง .667, $p < .01$) ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวแปรทำนาย

ตัวแปร	TWLQ	S1	S2	S3
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)	1.000	.667**	.541**	.457**
2. บรรยากาศองค์กร (S1)		1.000	.725**	.528**
3. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (S2)			1.000	.730**
4. การสื่อสารในองค์กร (S3)				1.000

หมายเหตุ: ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) พบว่า มีเพียงตัวแปรบรรยากาศองค์กร (S1) ที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 44.10 (คำนวณจากค่า Adjusted R² x 100) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่าเบต้า (β)) เป็น .667 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรทำนายเป็นปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
บรรยากาศองค์กร (S1)	.667	10.337	.000
ค่า Adjusted $R^2 = .441$			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ และตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวแปรทำนาย

การวิเคราะห์ส่วนนี้ ตัวแปรถูกทำนาย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตัวแปรทำนาย เป็นตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ 3 ประการ และตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม 3 ประการ รวมตัวแปรทั้งหมดที่นำเข้าวิเคราะห์ 6 ตัวแปร เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว พบว่า ตัวแปรปัจจัย 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับต่ำถึงระดับสูง (ค่า r ตั้งแต่ .252 ถึง .730 $p < .01$) ขณะที่ ทั้ง 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (ตัวแปรถูกทำนาย) ในระดับปานกลาง (ค่า r ตั้งแต่ .428 ถึง .667, $p < .01$) ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ และตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเป็นตัวแปรทำนาย

ตัวแปร	TWLQ	P1	P2	P3	S1	S2	S3
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)	1.000	.582**	.522**	.428**	.667**	.541**	.457**
2. สุขภาพจิต (P1)		1.000	.401**	.429**	.549**	.417**	.359**
3. ความพร้อมเผชิญงาน (P2)			1.000	.514**	.311**	.252**	.322**
4. การรับนวัตกรรม (P3)				1.000	.492**	.432**	.383**
5. บรรยากาศองค์กร (S1)					1.000	.725**	.528**
6. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (S2)						1.000	.730**
7. การสื่อสารในองค์กร (S3)							1.000

หมายเหตุ: ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

n = 135

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) พบว่า มีสามตัวแปร คือ บรรยากาศองค์กร (S1) ความพร้อมเผชิญงาน (P2) และสุขภาพจิต (P1) ที่ร่วมกันทำนาย คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 57.40 โดยมีน้ำหนักการทำนาย (β) เป็น .667, .348 และ .212 ตามลำดับ ($p < .01$) ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรทำนายเป็นปัจจัยทางจิตใจ และปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. บรรยากาศองค์กร (S1)	.667	10.337	.000
2. ความพร้อมเผชิญงาน (P2)	.348	5.695	.000
3. สุขภาพจิต (P1)	.212	3.009	.003
ค่า Adjusted R ² = .574			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า ปัจจัยทางจิตใจ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 43.00 ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 44.10 และ ปัจจัยทางจิตใจร่วมกับปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 57.40 ซึ่งผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม แต่ละกลุ่มตัวแปร อธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 และสองกลุ่มตัวแปรร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40”

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน และปัจจัยที่ควรส่งเสริม

ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ที่ว่าเพื่อหากลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน (กลุ่มอื่น) และปัจจัยที่ควรส่งเสริมสำหรับกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนแต่ละกลุ่ม

การวิเคราะห์ทำเป็นสองขั้น ขั้นแรก เป็นการวิเคราะห์หากลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน (กลุ่มอื่น) โดยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

ครูจำแนกตามตัวแปรลักษณะของครู อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งวิทยฐานะ ถ้าผลการวิเคราะห์พบว่า ครูกลุ่มใดมีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ (อย่างมีนัยสำคัญ) แสดงว่ากลุ่มนั้นเป็น “กลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน” ขั้นที่สองเป็นการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ควรส่งเสริมแต่ละกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน โดยการวิเคราะห์หาปัจจัย (ตัวแปร) ทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มนั้น ๆ ปัจจัยใดมีส่วนร่วมในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มใดได้อย่างมีนัยสำคัญ จะเรียกปัจจัยเหล่านั้นว่าเป็น “ปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา” นั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน

การวิเคราะห์ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู กรณีเปรียบเทียบระหว่างสองกลุ่ม คือ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ใช้สถิติทดสอบทีแบบสองกลุ่มอิสระ (t-Independent) ผลการวิเคราะห์ไม่พบนัยสำคัญของความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาของครู

ลักษณะทางชีวสังคม	t-test for Equality of Means				
	t	df	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval Lower	95% Confidence Interval Upper
อายุ	-1.861	119.297	.065	-.45730	.01411
สถานภาพการสมรส	.314	130.593	.754	-.19909	.27419
ระดับการศึกษา	-1.355	131.054	.178	-.39385	.07369

เมื่อจำแนกตามเพศ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง และจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 และกลุ่มครู คศ. 2 รวมกับครู คศ. 3 ผลการวิเคราะห์ พบนัยสำคัญในความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มครูเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (M = 4.3258) ต่ำกว่าเพศหญิง (M = 4.7738) และกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (M = 4.4461) ต่ำกว่ากลุ่มครู คศ. 2 รวมกับครู คศ. 3 (M = 4.7381) ดังตาราง 11 และ 12

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
จำแนกตามเพศและตำแหน่งวิทยฐานะ

ลักษณะทางชีวสังคม	t-test for Equality of Means				
	t	df	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval Lower	Upper
เพศ	-3.447	71.812	.001	-.70718	-.18893
ตำแหน่งวิทยฐานะ	-2.346	95.001	.021	-.53913	-.04491

ตาราง 12 แสดงค่าสถิติคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามเพศและตำแหน่ง
วิทยฐานะ

	กลุ่ม	n	M	SD	Se
เพศ	ชาย	44	4.3258	.74921	.11295
	หญิง	91	4.7738	.61367	.06433
ตำแหน่งวิทยฐานะ	ครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1	51	4.4461	.73425	.10282
	ครู คศ. 2 รวมกับครู คศ. 3	84	4.7381	.64305	.07016

หมายเหตุ: Se: Standard error of mean

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนา
คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน ดำเนินการโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่ควรพัฒนา
วิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple regression แบบ Stepwise โดยกำหนดตัวแปรตามเป็นคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ของกลุ่มครูที่ควรพัฒนา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยทางจิตใจ 3 ประการ และ
ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม 3 ประการ การวิเคราะห์ดำเนินการตามกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา
ที่ได้พบสองกลุ่มคือ กลุ่มครูเพศชาย และ กลุ่มครูครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ. 1

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มครูเพศชาย

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน พบว่า ครูเพศชาย
ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน (เมื่อเทียบกับครูเพศหญิง) การวิเคราะห์
จึงหาปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มเพศชาย

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อทำนายคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้วยตัวแปรปัจจัยทางจิตใจ และปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม รวม 6 ตัวแปร

พบว่า ปัจจัยดังกล่าวรวมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพศชาย ได้ร้อยละ 59.50 (Adjusted R² = .595) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 2 ประการ คือ บรรยากาศขององค์กร (S1) ($\beta = .692$, $p < .01$) และความพร้อมเพชฌัญงาน (P2) ($\beta = .406$, $p < .01$) ตามลำดับ โดยที่แต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเพศชาย ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูเพศชายมีลักษณะทั้งสองประการนี้สูงขึ้น ก็จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยสองประการดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพศชาย ผลวิเคราะห์ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพศชาย

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. บรรยากาศขององค์กร (S1)	.692	6.207	.000
2. ความพร้อมเพชฌัญงาน (P2)	.406	3.796	.000
ค่า Adjusted R ² = .595			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)

n = 44

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับครู

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน พบว่า ครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ. 1 ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อเทียบกับครู คศ. 2 รวมกับครู คศ. 3 การวิเคราะห์จึงหาปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ.1

ผลการวิเคราะห์พหุคูณเพื่อทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยตัวแปรปัจจัยทางจิตใจและปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม รวม 6 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวรวมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ.1 ได้ร้อยละ 60.40 (Adjusted R² = .604) โดยปัจจัยที่ทำนายได้ดี 4 ประการ คือ บรรยากาศขององค์กร (S1) ($\beta = .677$, $p < .01$) ความพร้อมเพชฌัญงาน (P2) ($\beta = .345$, $p < .01$) การรับนวัตกรรม (P3) ($\beta = -.242$, $p < .05$) และสุขภาพจิต (P1) ($\beta = .232$, $p < .05$) ตามลำดับ โดยที่แต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ.1 ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ.1 มีลักษณะทั้งสี่ประการนี้สูงขึ้น ก็จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า

ปัจจัยสี่ประการดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ. 1 ผลวิเคราะห์ ดังตาราง 14

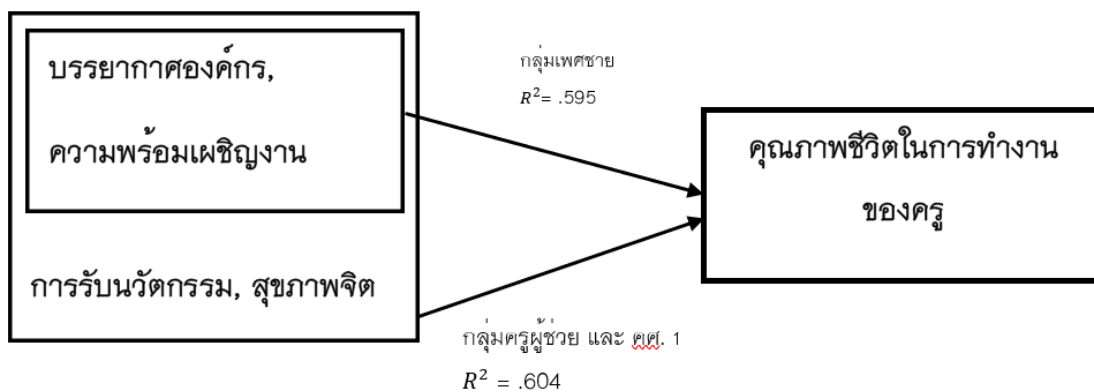
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ. 1

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. บรรยากาศองค์กร (S1)	.677	6.438	.000
2. ความพร้อมแผนงาน (P2)	.345	3.340	.002
3. การรับนวัตกรรม (P3)	-.242	-2.190	.034
4. สุขภาพจิต (P1)	.232	2.095	.042
ค่า Adjusted R ² = .604			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (TWLQ)

$$n = 51$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนและปัจจัยที่ควรส่งเสริม ได้พบกลุ่มครูที่สมควรได้รับการพัฒนาทั้งสองกลุ่มคือ กลุ่มครูเพศชาย และกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ. 1 โดยปัจจัยที่ควรส่งเสริมสำหรับครูเพศชายคือ บรรยากาศองค์กร และความพร้อมแผนงาน ปัจจัยที่ควรส่งเสริมสำหรับครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ.1 คือ บรรยากาศองค์กร ความพร้อมแผนงาน การรับนวัตกรรม และสุขภาพจิต (ดังภาพ 4) ผลที่พบดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “พบครูกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน (กลุ่มอื่น) และปัจจัยที่ควรส่งเสริม”



ภาพ 4 กลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริม



บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้เป็นการสรุปการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้

สรุปการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจและตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 2) ศึกษาการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้วยกลุ่มตัวแปรด้านจิตใจและกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม และ 3) เพื่อหากกลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเร่งด่วนและปัจจัยที่ควรส่งเสริม การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) และเป็นการศึกษาเชิงความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Correlative comparison study)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 135 คน ใช้หลักการออกแบบการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของสุกิมล ว่องวาณิช และนงลักษณ์ วีรัชชัย (2550, หน้า 121)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยแบบวัดตัวแปรแบบมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีทั้งหมด 7 แบบวัด คือ

1. แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทั้งแบบวัดมีจำนวน 12 ข้อความ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .864 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .512 ถึง .740

2. แบบวัดปัจจัยสาเหตุทางจิตใจ มี 3 แบบวัด คือ แบบวัดสุขภาพจิต แบบวัดความพร้อมเผชิญงาน และแบบวัดการรับนวัตกรรม แต่ละแบบวัดประกอบด้วย 8 ข้อความ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ .786 ถึง .875 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .340 ถึง .713

3. แบบวัดปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม มี 3 แบบวัด คือ แบบวัดบรรยากาศองค์กร แบบวัดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และแบบวัดการสื่อสารในองค์กร แต่ละแบบวัดประกอบด้วย

8 ข้อความ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ .811 ถึง .898 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .315 ถึง .833

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง โดยสถิติอ้างอิงที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย สถิติทดสอบที แบบสองกลุ่มอิสระ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 32.60 และเพศหญิง ร้อยละ 67.40 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.70 ส่วนใหญ่มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 51.10 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.10 และส่วนใหญ่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตใจและปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านจิตใจ (3 ตัวแปร) ตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม (3 ตัวแปร) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในระดับปานกลาง ($.428 \leq r \leq .667$, $p < .01$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมที่ทำนาย (ส่งผลต่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู การวิเคราะห์ข้อมูลได้พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิตใจสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 43.00 ตัวทำนายสำคัญคือ สุขภาพจิต และความพร้อมเผชิญงาน กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 44.10 ตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศองค์กร และทั้ง 2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 57.40 ตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศองค์กร ความพร้อมเผชิญงาน และสุขภาพจิต ตัวทำนายสำคัญทำนายได้ในระดับนัยสำคัญ .001 ($p < .001$)

2.3 ผลการวิเคราะห์ครูกลุ่มที่ควรพัฒนา ก่อนและปัจจัยส่งเสริม พบว่า ครูที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน คือ ครูเพศชาย และครูที่มีวิทยฐานะเป็นครูผู้ช่วย

ร่วมกับครู คศ. 1 โดยกลุ่มครูเพศชาย ปัจจัยที่ควรส่งเสริม คือ บรรยากาศองค์กร และความพร้อมเชิงงาน สองตัวแปรดังกล่าวรวมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 59.50 ส่วนครูที่มีวิทยฐานะเป็นครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ. 1 ปัจจัยที่ควรส่งเสริม คือ บรรยากาศองค์กร ความพร้อมเชิงงาน การรับนวัตกรรม และสุขภาพจิต ตามลำดับ ทั้งสี่ตัวแปรรวมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 60.40 ดังภาพ 4 (หน้า 68)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง การวิจัยได้พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตใจ และปัจจัยเชิงเหตุด้านสถานการณ์ทางสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($.428 \leq r \leq .667, p < .01$) อภิปรายได้ว่า การที่ครูมีลักษณะทางจิตใจสามประการและรับรู้สถานการณ์ทางสังคมสามประการ (ที่ศึกษา) มากหรือน้อย มีความเกี่ยวข้องกับ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมากขึ้นหรือน้อยลงด้วย ผลที่พบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของยูภา อรุณสวัสดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก และสอดคล้องกับพลชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่นและการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร ส่วนด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลการวิจัยสอดคล้องกับมาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ที่ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบริหารและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบริหารมีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบริหารมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ ศิลป์โพนบูลย์พานิช (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาเป็นทางบวกอยู่ในระดับสูง และอรสา สภาพพงษ์ (2563) ที่ศึกษาพบว่า การสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ พบว่าการสื่อสารภายในหน่วยงานมีผลต่อความรู้สึกในการทำงาน

ประการที่สอง การวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิตใจสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 43.00 กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 44.10 และทั้ง 2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 57.40 อภิปรายได้ว่า

ประเด็นที่ 1 ที่การวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยทางจิตใจสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 43.00 อภิปรายได้ว่า สุขภาพจิต และความพร้อมในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผลดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “กลุ่มตัวแปรทางจิตใจทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25” สอดคล้องกับพิพัฒน์ ศรีโพธิ์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม ในครูกลุ่มรวมตัวแปรจิตลักษณะเดิม ที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยน้ำหนักการทำนาย (β) เป็น .385 และ .293 ตามลำดับ ตัวแปรร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 31.4 ($R^2 = .314$) ในกลุ่มย่อยตัวแปรจิตลักษณะเดิม ที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู คือ ยังคงเป็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยน้ำหนักการทำนาย (β) ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีตั้งแต่ .236 ถึง .477 โดยน้ำหนักการทำนาย (β) ของเหตุผลเชิงจริยธรรมมีตั้งแต่ .244 ถึง .306 ตัวแปรชุดที่ 1 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูในกลุ่มย่อย ได้ร้อยละ 15.0 ถึง 42.4 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มย่อยเพศชาย (42.4%) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มย่อยเพศหญิง (15.0%)

ประเด็นที่ 2 ที่การวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 44.10 อภิปรายได้ว่า หากสถานที่ทำงานมีบรรยากาศองค์กรที่ดี เป็นไปในทางบวกย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของครู ผลดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25” สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พลชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบริหารภาคองค์กรและการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเด็นที่ 3 ที่การวิจัยพบว่า ทั้ง 2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 57.40 อภิปรายได้ว่า การที่ครูจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ต้องประกอบไปด้วยปัจจัยทางจิตใจ อันได้แก่ สุขภาพจิต ความพร้อมเผชิญงาน ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อันได้แก่ บรรยากาศองค์กร ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “กลุ่มตัวแปรทางจิตใจและกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม สองกลุ่มตัวแปรร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40” ผลวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ ศรีโพบลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ด้วยตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ ร่วมกับกับกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในครูกลุ่มรวมตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู คือ ทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู การมีตัวแบบที่ดี บรรยากาศในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตน โดยมีน้ำหนักการทำนาย (β) เท่ากับ .595, .161, -.158, .135 ตามลำดับ ตัวแปรร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ได้ร้อยละ 56.7 (R Square = .567) ในกลุ่มย่อย ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู คือ ทศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู (ค่า β ตั้งแต่ .496, ถึง .688) การมีตัวแบบที่ดี (ค่า β ตั้งแต่ .255, ถึง .317) และการสนับสนุนทางสังคม (ค่า β ตั้งแต่ .114, ถึง 176) ตัวแปรร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ในกลุ่มย่อย ได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.0 โดยทำนายได้มากที่สุดในกลุ่มย่อยเพศชาย (63.0%) ทำนายได้น้อยที่สุดในกลุ่มย่อยเพศหญิง (45.2%) ยังมีงานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (2563) ได้ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายพฤติกรรมพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ร้อยละ 44.5 โดยตัวแปรอธิบายสำคัญ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), ความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (Sum IC), ทศนคติต่อความเป็นครู (Sum AT), การสนับสนุน

ทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS) และทัศนคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู (Sum At) โดยมีค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ 0.315, 0.225, 0.168, 0.138 และ 0.110 ตามลำดับ

การวิจัยพบว่า มี 3 ตัวแปรปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ สุขภาพจิต ความพร้อมเผชิญงาน บรรยากาศองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญ และทำนายได้ถึงร้อยละ 57.40 อภิปรายได้ว่าสุขภาพจิตทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับ องค์การอนามัยโลก (WHO, 2009 อ้างอิงใน พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์, 2563) ได้ให้ความหมายของ สุขภาพจิตว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถทางจิตของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุข เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ด้วยดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่นและสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกอย่างสุขสบายใจ รวมทั้งสามารถสนองความต้องการของตนเอง ในสังคมของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจแต่อย่างใด คนที่มี สุขภาพจิตที่ดีหรือสมบูรณ์เป็นคนที่มีความอดทนมั่นคงสามารถทำงานด้านจิตใจได้ดี ตรงกันข้ามกับ คนที่มีสุขภาพจิตไม่ดี มีความผิดปกติทางจิตจะขาดประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต จิตใจไม่เป็นสุข คับข้องใจ มักยอมแพ้ทุกสิ่งทุกอย่าง ขณะที่ ความพร้อมเผชิญงานทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา แสงแดง, ประทีป กาลเขว้า และเบญญาภา กาลเขว้า (2563) ได้ศึกษาความพร้อมในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ กับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ความพร้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพร้อมในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ เกรดเฉลี่ยสะสม และชั้นปีแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ 3) ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ได้แก่ ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่และด้านการบริการนักศึกษา มีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลางกับความพร้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการทำงาน และการวิเคราะห์หาปัจจัยสภาพแวดล้อมเพื่อให้ความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท ในวิทยาลัยมากขึ้น ในส่วนของ บรรยากาศองค์กรทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2563) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ส่วนประการที่สาม การวิจัยพบกลุ่มครูที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยที่ควรส่งเสริมของแต่ละกลุ่ม

ประเด็นแรก การวิจัยพบว่า กลุ่มครูเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าเพศหญิง และกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ. 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มครู คศ. 2 ร่วมกับครู คศ. 3 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิง มีลักษณะการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน มีความละเอียด และความลึกซึ้งซึ่งทางความคิดที่ต่างกัน ในกรณีของกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ.1 ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำกว่ากลุ่มครู คศ. 2 ร่วมกับครู คศ. 3 อาจเป็นเพราะกลุ่มครูผู้ช่วยและครู คศ. 1 เป็นครูที่เข้ามารับราชการและปฏิบัติงานได้ไม่นาน การปรับตัวเข้ากับองค์กรอาจยังทำได้ไม่ดีนัก อีกทั้งครูกลุ่มดังกล่าวยังได้รับฐานเงินเดือนที่ไม่สูงเท่ากับครู คศ. 2 และครู คศ. 3 ด้วยสาเหตุเบื้องต้นอาจทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีขึ้นเอง

ประเด็นที่สอง พบปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มเพศชาย 2 ปัจจัย คือ บรรยากาศองค์กร และความพร้อมเชิงงาน ปัจจัยดังกล่าว อธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพศชาย ได้ร้อยละ 59.50 แสดงว่า หากครูเพศชายรับรู้ว่าจะมีบรรยากาศดี มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ๆ ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพศชายดีขึ้น ดังนั้น ถ้าจะพัฒนาให้ครูกลุ่มนี้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดี สนับสนุน กระตุ้นหรืออบรมให้มีความพร้อมเชิงงานมากขึ้น

ประเด็นที่สาม พบปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกลุ่มครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ.1 จำนวน 4 ปัจจัย คือ บรรยากาศองค์กร ความพร้อมเชิงงาน การรับนวัตกรรม และสุขภาพจิต โดยอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้ช่วยร่วมกับ ครู คศ.1 ได้ร้อยละ 60.40 ผลดังกล่าวอธิบายได้ว่าถ้าจะพัฒนาให้ครูกลุ่มนี้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี ส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมเชิงงาน มีความสามารถในการรับนวัตกรรม และสุขภาพจิตที่ดีขึ้น การส่งเสริมอาจทำได้โดยการปฏิบัติจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน หรือจัดให้มีการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตใจ และกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ผลดังกล่าว

เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร ครู ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความเกี่ยวข้องกันของลักษณะและพฤติกรรมดังกล่าว

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตใจ และกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้สูงเกินกว่าร้อยละ 40.00 และทั้ง 2 กลุ่มตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้เกินกว่าร้อยละ 50 ทั้งแสดงให้เห็นตัวทำนายสำคัญ ทำให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหาร สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูกลุ่มที่ควรพัฒนา ก่อน คือ ครูเพศชาย และ ครูที่มีวิทยฐานะเป็นครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ. 1 ทั้งสามารถระบุปัจจัยที่ควรส่งเสริมได้อย่างชัดเจน ทำให้นักพัฒนาหรือผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาครูแต่ละกลุ่มได้ตรงจุดและทันท่วงที

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากที่ได้พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษาทั้งหมดร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้เกินกว่าร้อยละ 50 โดยใช้ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุเพียงกลุ่มละ 3 ตัวแปร คาดว่าถ้าศึกษาวรรณกรรมและแสวงหาตัวแปรมาเพิ่มน่าจะทำได้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบตัวทำนายสำคัญเพียงตัวแปรเดียว ควรที่จะหาตัวแปรมาทดแทนตัวแปรที่ไม่เป็นตัวทำนายสำคัญด้วย

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระดับการทำนาย ซึ่งก็ได้พบตัวทำนายสำคัญของลักษณะเป้าหมาย (คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู) หากจะทำการวิจัยต่อยอดสามารถทำได้โดยทำการวิจัยเชิงทดลองสร้างต้นแบบการพัฒนา โดยพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญก่อน แล้วพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในอันดับต่อไป ถ้าพบต้นแบบที่สร้างมีประสิทธิภาพดี ก็จะได้นวัตกรรมการพัฒนาครู เพื่อใช้ในการพัฒนาครูได้ต่อไป

3. หากต้องการวิจัยเชิงทดลองสร้างต้นแบบเพื่อการพัฒนาครูกลุ่มเป้าหมายนี้ แต่มีความจำกัดในทรัพยากรเสนอให้ทำกับกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน เช่น กลุ่มครูเพศชาย หรือกลุ่มครูที่มีวิทยฐานะเป็นครูผู้ช่วยร่วมกับครู คศ. 1

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2549). **โปรแกรมประเมินพลังสุขภาพจิต**. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณี บุญล้อม. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและการยอมรับนวัตกรรมกับความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กาญจนา จันทร์ประเสริฐ. (2556). การพัฒนาแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง สำหรับนักศึกษากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ. **วารสารสุทธิปริทัศน์**, 27(82), 23-40.
- กิตานันท์ มลิทอง. (2536). **เทคโนโลยีการศึกษารวมสมัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภาควิชา โสวัตศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติกร มีทรัพย์. (2536). การวัดคุณภาพชีวิต. **ข่าวสารสุขภาพจิต**, 12(3), 4-45.
- กุลิสรา ภาณุชไพศาล. (2557). **บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สาย ปฏิบัติการโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). **ผลการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อ จิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ขวัญชัย ชมศิริ. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้นอบบัญชีรับอนุญาต ในเขตกรุงเทพมหานคร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บช.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- คทาวิฑู ม่วงแก้ว. (2558). **บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- จารุวรรณ ลิมพ์ไพบูลย์. (2558). อิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อคุณภาพระบบสารสนเทศ คุณภาพการให้บริการและผลประโยชน์สุทธิขององค์กร. **วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่**, 8(2), 195-212.

- จินตนา บิลมาศ. (2529). **คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). **การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จุฑามาศ ศิลป์โพนุลย์พานิช. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- แจ่มศรี บุญทองจันทร์. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 12(23), 129-137.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2563). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชนัญญา เกกะนันท์. (2556). **รูปแบบการดำเนินชีวิต การเปิดรับสื่อ และการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคสูงอายุ**. วิทยานิพนธ์ นศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชมพูนุท อุบลแย้ม. (2559). **การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทสัญชาติอเมริกัน**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชวนชม ชินะตั้งกูร. (2560). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน**. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(2), 26-39.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2521). **นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษากับการสอนระดับอนุบาล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัยวัฒน์ สุภัควรกุล และดรอุณณา นาชัยฤทธิ. (2560). **การยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1**. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ชุมพร ฉ่ำแสง, อุมาพร เคนศิลา, นัยนา ตั้งใจดี และกิตติพงษ์ คงสมบูรณ์. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก**. นครนายก: ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชื่อ หยุน. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับผู้บริหาร ทิศนคติต่อผู้บริหารกับการทำงานตามหน้าที่ของครู**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ฐานิส ศรียะพันธ์. (2556). เลข 4 รหัสลับสร้างความสุข. **สานฝันปั้นสุข**, 2013(2), 10-11.
- ณัฐกร กীরติลาภิน. (2560). **รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณภัทร งามวิสัย. (2558). **การศึกษาการยอมรับนวัตกรรมแท็บเล็ตเพื่อการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ณัฐฉลดา รัตนคช. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐนรี มลิซ้อน และบำรุง สาริบุตร. (2562). การประเมินความพร้อมในการทำงาน: กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์การ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์. **วารสารธุรกิจปริทัศน์**, 11(1), 5-20.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2528). การพัฒนาจิตใจของข้าราชการหลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ. **วารสารข้าราชการ**, 30(2), 21-34.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมเพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. **วารสารทันตภิบาล**, 10(2), 105-108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์: เทคโนโลยีจิตพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วนินทานนท์. (2536). **ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้อมกัน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร มาคอง. (2547). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนาการเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ตรีภพ รัตนวิชัย. (2556). **การยอมรับนวัตกรรมระดับองค์กร การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บช.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทรงพล เจริญคำ. (2562). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ทรงคนะ ใจชุ่มชื่น. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตนพฤติกรรมปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทิพย์วัลย์ เรืองขจร. (2554). **วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต**. สงขลา: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แชนพอร์.
- ธกร ถาวรสันต์. (2550). **ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ บช.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ธรรินทร์ ระศร. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 8(2), 45-54.

- ธิดารัตน์ เทพพานิช. (2560). **ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.**
- นฤตพงษ์ ไชยวงศ์. (2540). **ความพร้อมในการจัดป่าชุมชน: ศึกษากรณีคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอป่า จังหวัดน่าน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- นันทา ไสรัตน์. (2559). **การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความขัดแย้งระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.**
- นิพนธ์ กิनावงศ์. (2544). **หลักบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.**
- บุญยัง โอทกานนท์. (2560). **ทัศนคติของประชาชนที่มีผลต่อกระบวนการยุติธรรมชุมชนในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.**
- บุญทริกา แจ้งเจริญกิจ. (2556). **บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.**
- ประกายศรี ศิริคุณ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.**
- ปริญญา ป่องรอด. (2555). **ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 4(1), 14-25.**
- ปิยฉัตร มั่นจิตร์. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2521). **เรื่องของสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.**

- เพชร สุกฤษณ์อนวัช. (2559). **ความสำเร็จในอาชีพ เซาวันอารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการ**
กรณีศึกษา: บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พรชัย คำสิงห์นอก. (2550). **การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ เรื่องการคำนวณเกี่ยวกับ ปริมาณสารในปฏิกิริยาเคมี กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างสอนโดยใช้เทคนิค TGT และเทคนิค STAD.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พรภา เตียสุทธิกุล, พัฒนา พรหมณี, จานนท์ ศรีเกตุ, นาวิณ มีนะกรรณ และสุภูมิ พงษ์วารินศาสตร์. (2561). การวัดระดับเจตคติในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุข. **วารสารไฉไลของกรมปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์)**, 8(4), 214–225.
- พระครูปลัด ประสิทธิ์ ปสิทฺโธ. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์ โรคระบาดโควิด-19 ของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์**, 21(2), 82–96.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พลชนัน นิรมิตรไชยนนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร. **Veridian e-journal, Silpakorn University**, 11(3), 160–176.
- พัชชานันท์ โภชณรงค์. (2562). **บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พัชรณินทร์ คงเมือง. (2554). **การประเมินความพร้อมของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการพัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอนในช่วงชั้นที่ 4.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชรีย์ หล้าเหลือง. (2556). **การศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนปาล์มน้ำมันในพื้นที่ภาคใต้.** ชุมพร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ชุมพร.

- พาสนา เอกอุตมพงษ์ (ผู้บรรยาย). (6 พฤศจิกายน 2557). การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรในองค์การ: กรณีศึกษาการนำสื่อ M-learning มาใช้ในการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง. ใน **การประชุมวิชาการครูศาสตร์อุตสาหกรรมระดับชาติครั้งที่ 7** (หน้า 281-286). กรุงเทพฯ: คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิพัฒน์ ศรีโพบูลย์. (2563). **รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ไพโรจน์ วิไลนุช. (2557). **การบริหารการสื่อสารขององค์การ: การสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. (2547). **ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2556). **การพัฒนาเครื่องมือวัดด้านเจตพิสัยและทักษะพิสัย**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. **วารสารธุรกิจปริทัศน์**, 8(2), 129-144.
- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รุ่งนภา แสงแดง, ประทีป กาลเขว้า และเบญญาภา กาลเขว้า. (2563). ความพร้อมในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. **วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน**, 3(2), 89-99.
- รุจิวัฒน์ ตระกูลทอง. (2561). **การรับรู้คุณลักษณะของผู้ยอมรับนวัตกรรมเฟซบุ๊กไลฟ์ในการรายงานข่าวจากมุมมองของบุคลากรข่าวสถานีโทรทัศน์ดิจิทัลสปริงนิวส์**. นิวส์. การศึกษารายบุคคล นศ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร วิทย์อุตม. (2550). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธนวิชัย.

- วิภาวี มหารักขกะ. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา.** สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล้ายอง. (2557). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมนึก มีแก้ว. (2562). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม
- สรายุทธ วรเวก. (2563). **รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สร้อย นันทวงษ์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาตามกรอบการศึกษาอาชีวศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาเขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สาธิต จันทร์ดวง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2563).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2563** สำนักงานการศึกษา. กรุงเทพฯ: วันไฟร์เดย์.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563ก). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564** สำนักงานการศึกษา. กรุงเทพฯ: วันไฟร์เดย์.

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563ข). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569)**. กรุงเทพฯ: วันโพธิ์เดย์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สิริภา ศรีสวัสดิ์. (2563). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะสุขภาพจิตของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สิริลักษณ์ ช่อสัตย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ชุมชนกับสุขภาพจิตของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. **วารสารพยาบาลสาธารณสุข**, 31(2), 73-86.

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2546). **การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย. (2550). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภภาพรรณ สุริยะมณี. (2561). **การวิเคราะห์ความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน: กรณีศึกษาหน่วยงานเลขานุการผู้บริหาร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.

อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2557). **การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานยานอโคก กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

อภิศักดิ์ อาจนันท์. (2557). **ผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

อรสา สภาพพงษ์. (2563). การสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. **วารสารสังคมศาสตร์**, 9(2), 119-127.

อรัญญา เหล่าหวายนอก. (2559). **การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อสู่ประชาคมอาเซียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- อัศรายุต์ม์ กาญจนเสถียร. (2562). **ทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัยแอลไซค์ไทย เซอร์วิส เซส จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี., ปทุมธานี.
- อัญชลี วงษ์จันทร์, เกริกไกร แก้วล้วน และนเรศ ชันชะวี (ผู้บรรยาย). (29 พฤษภาคม 2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศุรินทร์ เขต 3. ใน **การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5** (หน้า 440-449). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- เอกราช อะมะวัลย์. (2554). **การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เอมอร ผิวเหลือง. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Kelehere, Z. (2004). Controlling stress. **Principal leadership**, 5(3), 30-33.
- Magnusson, D. and Endler, N. S. (1977). The interaction model of anxiety: An empirical test in an examination situation. **Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement**, 9(2), 101-107.
- Maxfield, D. (2009). Speak up or Burn out: five crucial conversations that drive educational excellence. **Essential readings condensed for quick review**, 2(2009), 26-30.
- Mondy, R. W. and Noe, R. M. (1996). **Human resource management**. New York: Prentice Hall.
- Ramey, K. (2004). Relaxed intensity. **Principal leadership**, 2004(8), 28-31.
- Rogers, E. M. (1983). **Diffusion of innovations**. New York: Free press.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.ธารินทร์ รसानนท์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.พิพัฒน์ ศรไพบุลย์
วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน
โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
3. ดร.สิริพร บุญพา
วิทยฐานะครูชำนาญการ
โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์ (บุญมีอนุกุล) สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ IOC ของเครื่องมือวิจัย

ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)

นิยามของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ หมายถึง สภาพความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของบุคลากร ที่มีผลทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบด้วย

1. ทักษะคิดต่องานที่ทำ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของบุคคลในลักษณะ 1) รู้คุณ-โทษของสิ่งนั้นที่มีต่อตนเอง 2) ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ พอใจ-ไม่พอใจ และ 3) ความพร้อมที่จะกระทำให้สอดคล้องกับความรู้สึก

2. ความพอใจในผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสิ่งตอบแทนที่ได้รับอาจเป็น 1) ตัวเงิน 2) ไม่เป็นตัวเงิน

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยครบถ้วนทันเวลาและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

ผังตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

องค์ประกอบ		ขอความและทิศทาง		รวมข้อ
		+	-	
1.	ทัศนคติต่องานที่ทำ	1, 3, 5, 6	2, 4, 7	7
2.	ความพอใจในผลตอบแทน	1, 2, 4, 5,	3, 6, 7	7
3.	ความสำเร็จในงาน	1, 3, 5, 6	2, 4, 7	7
รวม (ข้อ)		12	9	21

นิยามของตัวแปรกลุ่มปัจจัยทางจิตใจ ได้แก่

1. สุขภาพจิต (ใช้แบบวัดเดิม ไม่ประเมิน)

2. ความพร้อมเผชิญงาน หมายถึง ความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสังคม มีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร

3. การรับนวัตกรรม หมายถึง การยอมรับสิ่งใหม่ไม่ว่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยี หรือกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาดตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผังตัวแปรกลุ่มปัจจัยทางจิตใจ

องค์ประกอบ	ข้อความและทิศทาง		รวมข้อ
	+	-	
1. สุขภาพจิต	(ใช้แบบวัดเดิม ไม่ประเมิน)		
2. ความพร้อมเผชิญงาน	1, 2, 4, 5, 7, 8, 10	3, 6, 9, 11, 12	12
3. การรับนวัตกรรม	1, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12	2, 5, 7, 10	12
รวม (ข้อ)	15	9	24

นิยามของตัวแปรกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่

1. บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกและแรงผลักดัน การปฏิบัติงานโดยทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตั้งใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู

2. การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยให้การปรับตัวและโอกาสใหม่ ๆ ในองค์กร ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนด้านความรู้ 2) การสนับสนุนด้านอารมณ์ และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ

3. การสื่อสารในองค์กร (ใช้แบบวัดเดิม ไม่ประเมิน)

ผังตัวแปรกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

องค์ประกอบ	ข้อความและทิศทาง		รวมข้อ
	+	-	
1. บรรยากาศองค์กร	1, 4, 6, 7, 10	2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 13	13
2. การสนับสนุนจากผู้บริหาร	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9,	4, 10, 11	11
3. การสื่อสารในองค์กร	(ใช้แบบวัดเดิม ไม่ประเมิน)		
รวม (ข้อ)	12	12	24

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ตัวแปร	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				ผลการ พิจารณา	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC		
ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ						
1.	ฉันรู้ดีว่าการทำงานครูสามารถทำให้ฉันมีอาชีพที่มั่นคง (+)	0	+1	+1	0.67	เลือกไว้
2.	ฉันรู้ดีว่าอาชีพครูต้องทำงานหนักและเหนื่อยมาก (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
3.	ทุกวันนี้ฉันมีความสุขกับการทำหน้าที่ครู (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
4.	ฉันทำอาชีพครูแล้วรู้สึกเหนื่อย (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
5.	ฉันตั้งใจที่จะทำหน้าที่ครูให้ดีที่สุด (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
6.	ฉันพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสอนให้ดียิ่งขึ้น (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
7.	ฉันตั้งใจว่าถ้ามีอาชีพอื่นที่รายได้ดีกว่า ฉันก็พร้อมจะเปลี่ยนอาชีพ (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
ด้านความพอใจในผลตอบแทน						
1.	ฉันรู้สึกพอใจกับเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
2.	ฉันรู้สึกพอใจที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
3.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษเป็นสาเหตุทำให้ฉันต้องการย้ายโรงเรียน (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
4.	ฉันรู้สึกพอใจในสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้

ตัวแปร	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
5. ฉันรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
6. ฉันมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอหลังจากเลิก งาน (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
7. ฉันไม่รับการยกย่องชมเชยจากผลงานที่ทำ ให้ โรงเรียน (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
ด้านความสำเร็จในงาน					
1. ฉันรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของฉันมีส่วน สำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
2. ฉันขาดโอกาสเสนอผลงานและความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ที่ฉันมี (-)	+1	0	+1	0.67	เลือกไว้
3. งานที่ฉันรับผิดชอบและอุดมการณ์ของฉันมี ความสอดคล้องกัน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
4. ภาระงานที่ได้รับทำให้ฉันมีเวลาได้ พักผ่อนน้อย (-)	+1	0	+1	0.67	เลือกไว้
5. ผลงานของฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
6. ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่องชมเชย เมื่อฉันและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
7. ฉันมีภาระงานที่รับผิดชอบน้อยกว่าคนอื่น (-)	+1	0	1	0.67	เลือกไว้

กลุ่มปัจจัยทางจิตใจ

ตัวแปร	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				ผลการ พิจารณา	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC		
สุขภาพจิต ใช้ของพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ไม่ต้องประเมิน						
ความพร้อมเผชิญงาน						
1.	ฉันมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ เหมาะสมกับอาชีพครู (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
2.	ฉันแต่งกายให้เกียรติและเคารพต่อ กฎระเบียบขององค์กรเสมอ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
3.	ฉันขาดการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูแลสุขภาพ (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
4.	ฉันพร้อมที่จะทำงานภายใต้ภาวะความ กดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
5.	ฉันสามารถนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ใน การแก้ปัญหา (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
6.	ฉันรู้สึกตัดสินใจได้ไม่ดีพอในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
7.	ฉันพร้อมจะยืมลูเมื่อมีคนตำหนิหรือดูถูก อาชีพของฉัน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
8.	ฉันมีความยินดีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
9.	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่จะต้องรับภาระงานมาก เกินความจำเป็น (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
10.	ฉันเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพและนำมา ประยุกต์กับการปฏิบัติงาน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
11.	ฉันรู้สึกเบื่อกับที่ต้องปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้

ตัวแปร	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
12. ฉันมักไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจทางวิชาการที่ฉันมีอยู่ (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
การรับนวัตกรรม					
1. ทุกครั้งที่ฉันนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการ การจัดการเรียนการสอนนักเรียนสนใจและ ตั้งใจเรียน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
2. การนำความรู้ใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนครูไม่ได้ทำให้ฉันประสบ ความสำเร็จในการสอน (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
3. ความรู้ใหม่ ๆ ทางเศรษฐกิจช่วยให้ฉันรู้จัก วางแผนการใช้จ่ายเงิน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
4. ฉันสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ จาก อินเทอร์เน็ตมาใช้ในการทำงาน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
5. ฉันไม่เห็นคุณค่าของการนำความรู้จาก อินเทอร์เน็ตมาใช้ (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
6. ฉันจะมีวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการ ด้านการเงินอยู่เสมอ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
7. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นที่จะต้องผลิตสิ่งของ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียน การสอนเพราะการสอนแบบเดิมคืออยู่แล้ว (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
8. ฉันและเพื่อนครูได้ช่วยกันสร้างสิ่งประดิษฐ์ ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่ เสมอ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
9. ฉันมักนำโซเชียลมีเดียมาใช้ในการ การติดต่อสื่อสารในโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้

ตัวแปร	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ	ผลการ พิจารณา			
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
10. ฉันคิดว่า การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
11. ฉันสามารถสอนเพื่อนครูให้รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
12. ฉันนำเทคโนโลยี เช่น สมาร์ทโฟนมาใช้ในการจัดการทางด้านการเงินทำให้สะดวกมากขึ้น (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้

กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

ตัวแปร	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ	ผลการ พิจารณา			
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
บรรยากาศของครู					
1. ครูในโรงเรียนของฉันมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย (+)	+1	+1	0	0.67	เลือกไว้
2. ครูในโรงเรียนของฉันปฏิบัติกับนักเรียนไม่สอดคล้องกับที่พูด (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
3. เพื่อนครูของฉันมักมีการกระทำที่ฉันไม่เข้าใจ (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
4. ครูในโรงเรียนฉันมีความรักและสามัคคีกันดี (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้

ตัวแปร	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
5. ครูในโรงเรียนของฉันมักปฏิบัติกับนักเรียน อย่างไม่เป็นมิตร (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
6. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันใจดีและรัก นักเรียน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
7. ครูในโรงเรียนของฉันทำหน้าที่ของตนอย่าง เหมาะสม (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
8. ในโรงเรียนของฉันครูมักไม่ค่อยฟังเหตุผล ของนักเรียน (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
9. บุคลากรในโรงเรียนของฉันมักขาดการ เสียสละเพื่อส่วนรวม (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
10. มีการจัดงานในวันสำคัญของโรงเรียนทุกปี ในโรงเรียนของฉัน (+)	+1	+1	0	0.67	เลือกไว้
11. โรงเรียนของฉันไม่มีคติหรือคำขวัญอะไรที่ ชัดเจนให้ยึดถือ(-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
12. โรงเรียนของฉันยกย่องนักเรียนที่เรียนดี มากกว่านักเรียนทำดี (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
13. ไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการเคารพผู้ใหญ่ หรือเคารพผู้อาวุโสในโรงเรียนของฉัน (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
การสนับสนุนจากผู้บริหาร					
1. ถ้าได้ข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน ผู้บริหารมักถ่ายทอดให้ฉันและเพื่อนครู ได้รู้ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้

ตัวแปร	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
2. ถ้าฉันต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจะอธิบายวิธีปฏิบัติอย่าง ชัดเจน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
3. ผู้บริหารมักให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อ การทำหน้าที่ครูของฉัน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
4. ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ครูนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
5. ผู้บริหารมักกล่าวคำชมเชยกับฉันที่ทำ ผลงานเป็นประโยชน์ให้กับโรงเรียน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
6. ผู้บริหารมักกล่าวคำชมเชยครูที่มีความ มุ่งมั่นตั้งใจจัดการเรียนการสอนในที่ ประชุมเสมอ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
7. ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อฉันรู้สึกท้อแท้ใน การทำงาน (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
8. ผู้บริหารของฉันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้ ครูใช้สำหรับการเรียนการสอนอย่าง เพียงพอ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
9. ผู้บริหารช่วยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ (+)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
10. ผู้บริหารมักจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ที่มี คุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานมาให้ครู ใช้งาน (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
11. ผู้บริหารไม่เคยสนับสนุนงบประมาณในการ จัดการเรียนการสอนเลย (-)	+1	+1	+1	1.00	เลือกไว้
การสื่อสารในองค์กร ใช้แบบวัดเดิมของ ชื้อ หยุน (2559 ใช้แบบวัดเดิม ไม่ประเมิน					

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try out)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try Out)

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการทำงานของฉันทัน
ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์และความเห็นเกี่ยวกับการทำงานของครู
3. คำตอบที่ได้รับผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีผลเสียแก่ท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง วางแผน เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูในการปฏิบัติงานวิชาการจึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นพรัตน์ ป้อมเชียงพั่ง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือกให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

(1) ต่ำกว่า 30 ปี

(2) 31-40 ปี

(3) 41-50 ปี

(4) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

(1) โสด

(2) สมรส ยังไม่มีบุตร

(3) สมรส มีบุตร

(4) หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

(1) ปริญญาตรี

(2) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งวิทยฐานะ

(1) ครูผู้ช่วย

(2) ครู คศ.1

(3) ครู (ครูชำนาญการ) คศ.2

(4) ครู (ครูชำนาญการพิเศษ) คศ.3

(5) ครู (ครูเชี่ยวชาญ) คศ.4

(6) ครู (ครูเชี่ยวชาญพิเศษ) คศ.5

คำชี้แจง: สำหรับการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานครู ซึ่งมีตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยน้ำหนักคะแนนจะเป็น 6 ถึง 1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการทำงานของฉัน

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ฉันรู้ดีว่าการทำงานครูสามารถทำให้ฉันมีอาชีพที่มั่นคง						
2. ฉันรู้ดีว่าอาชีพครูต้องทำงานหนักและเหนื่อยมาก						
3. ทุกวันนี้ฉันมีความสุขกับการทำหน้าที่ครู						
4. ฉันทำอาชีพครูแล้วรู้สึกเหนื่อย						
5. ฉันตั้งใจที่จะทำหน้าที่ครูให้ดีที่สุด						
6. ฉันพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสอนให้ดียิ่งขึ้น						
7. ฉันตั้งใจว่าถ้ามีอาชีพอื่นที่รายได้ดีกว่า ฉันก็พร้อมจะเปลี่ยนอาชีพ						
8. ฉันรู้สึกพอใจกับเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน						
9. ฉันรู้สึกพอใจที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน						
10. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษเป็นสาเหตุทำให้ฉันต้องการย้ายโรงเรียน						
11. ฉันรู้สึกพอใจในสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ						

ข้อคำถาม		ระดับความเห็น					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
12.	ฉันรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์						
13.	ฉันมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอหลังจากเลิกงาน						
14.	ฉันไม่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผลงานที่ทำให้โรงเรียน						
15.	ฉันรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของฉันมีส่วนสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ						
16.	ฉันขาดโอกาสเสนอผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ฉันมี						
17.	งานที่ฉันรับผิดชอบและอุดมการณ์ของฉันมีความสอดคล้องกัน						
18.	ภาระงานที่ได้รับทำให้ฉันมีเวลาได้พักผ่อนน้อย						
19.	ผลงานของฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						
20.	ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่องชมเชยเมื่อฉันและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี						
21.	ฉันมีภาระงานที่รับผิดชอบน้อยกว่าคนอื่น						

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์และความเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคุณ

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
ความรู้สึกของฉัน							
1.	ฉันรู้สึกว่าเป็นคนที่ตื่นเตนงาย						
2.	ฉันรู้สึกว่าเป็นคนสนใจอะไรไม่ได้ นาน						
3.	เวลาทำงานถ้าใครมาส่งเสียงดังข้าง ๆ ฉันจะทำต่อไปไม่ได้						
4.	ฉันมีเรื่องกลุ้มใจอยู่เสมอ						
5.	ฉันรู้สึกลำบากใจถ้าจะต้องตัดสินใจ ทำอะไรด้วยตนเอง						
6.	ถ้ามีคนมาขัดใจหรือช่วยเพียง เล็กน้อยฉันจะโกรธเอาง่าย ๆ						
7.	ฉันรู้สึกกลัวโดยไม่รู้ว่าจะกลัวอะไรอยู่ บ่อย ๆ						
8.	ฉันรู้สึกว่าเป็นคนตกใจง่าย						
9.	ฉันไม่ค่อยกล้าทำความรู้จักกับคน ซึ่งไม่เคยรู้จักมาก่อน						
10.	ฉันไม่ชอบพูดเล่นเลย						
11.	บางครั้งฉันรู้สึกว่า ตัวเองมักทำอะไร ผิดอยู่เสมอ.						
12.	บางเวลาฉันรู้สึกอึดอัดอยากจะ ตะโกนออกไปดัง ๆ						
ความคาดหวังในการทำงาน							
1.	ฉันมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ เหมาะสมกับอาชีพครู						

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
2.	ฉันแต่งกายให้เกียรติและเคารพต่อ กฎระเบียบขององค์กรเสมอ						
3.	ฉันขาดการออกกำลังกายอย่าง สม่ำเสมอเพื่อดูแลสุขภาพ						
4.	ฉันพร้อมที่จะทำงานภายใต้ภาวะ ความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้						
5.	ฉันสามารถนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ ในการแก้ปัญหา						
6.	ฉันรู้สึกตัดสินใจได้ไม่ดีพอ ในการแก้ปัญหาต่างๆ						
7.	ฉันพร้อมจะยืมจมูกคนอื่นดมหรือ ดูถูกอาชีพของฉัน						
8.	ฉันมีความยินดีที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่น						
9.	ฉันรู้สึกเหนื่อยที่จะต้องรับภาระงาน มากเกินไปจนเป็นประจำ						
10.	ฉันเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพและ นำมาประยุกต์กับการปฏิบัติงาน						
11.	ฉันรู้สึกเบื่อที่จะต้องปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู						
12.	ฉันมักไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจทางวิชาการที่ฉันมีอยู่						
การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของฉัน							
1.	ทุกครั้งที่ฉันนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ ในการจัดการเรียนการสอนนักเรียน สนใจและตั้งใจเรียน						

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
2. การนำความรู้ใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูไม่ได้ทำให้ฉันประสบความสำเร็จในการสอน						
3. ความรู้ใหม่ ๆ ทางเศรษฐกิจช่วยให้ฉันรู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงิน						
4. ฉันสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ จากอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการทำงาน						
5. ฉันไม่เห็นคุณค่าของการนำความรู้จากอินเทอร์เน็ตมาใช้						
6. ฉันจะมีวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการด้านการเงินอยู่เสมอ						
7. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นที่จะต้องผลิตสิ่งของนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพราะการสอนแบบเดิมดีอยู่แล้ว						
8. ฉันและเพื่อนครูได้ช่วยกันสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ						
9. ฉันมักนำโซเชียลมีเดียมาใช้ในการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน						
10. ฉันคิดว่าการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน						
11. ฉันสามารถสอนเพื่อนครูให้รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน						

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
12.	ฉันนำเทคโนโลยี เช่น สมาร์ทโฟนมาใช้ในการจัดการทางการเงินทำให้สะดวกมากขึ้น						
สภาพแวดล้อมในโรงเรียนของฉัน							
1.	ครูในโรงเรียนของฉันมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย						
2.	ครูในโรงเรียนของฉันปฏิบัติกับนักเรียนไม่สอดคล้องกับที่พูด						
3.	เพื่อนครูของฉันมักมีการกระทำที่ฉันไม่เข้าใจ						
4.	ครูในโรงเรียนฉันมีความรักและสามัคคีกันดี						
5.	ครูในโรงเรียนของฉันมักปฏิบัติกับนักเรียนอย่างไม่เป็นมิตร						
6.	ผู้บริหารโรงเรียนของฉันใจดีและเมตตาต่อนักเรียน						
7.	ครูในโรงเรียนของฉันทำหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม						
8.	ในโรงเรียนของฉันครูมักไม่ค่อยฟังเหตุผลของนักเรียน						
9.	บุคลากรในโรงเรียนของฉันมักขาดการเสียดสีเพื่อส่วนรวม						
10.	โรงเรียนของฉันมีการจัดงานในวันสำคัญของโรงเรียนทุกปี						
11.	โรงเรียนของฉันไม่มีคดีหรือคำข่วญอะไรที่ชัดเจนให้ยึดถือ						

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
12.	โรงเรียนของฉันยกย่องนักเรียน ที่เรียนดีมากกว่านักเรียนทำดี						
13.	ไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการเคารพ ผู้ใหญ่หรือเคารพผู้อาวุโส ในโรงเรียนของฉัน						
ผู้บริหารกับฉัน							
1.	ถ้าได้ข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ในการ ทำงาน ผู้บริหารมักถ่ายทอดให้ฉัน และเพื่อนครูได้รับรู้						
2.	ถ้าฉันต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจะอธิบายวิธีปฏิบัติอย่าง ชัดเจน						
3.	ผู้บริหารมักให้ข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ครูของฉัน						
4.	ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ครูนำวิธีการ ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
5.	ผู้บริหารมักกล่าวคำชมเชยกับฉันที่ ทำผลงานเป็นประโยชน์ให้กับ โรงเรียน						
6.	ผู้บริหารมักกล่าวคำชมเชยครูที่มี ความมุ่งมั่นตั้งใจจัดการเรียนการ สอนในที่ประชุมเสมอ						
7.	ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อฉันรู้สึก ท้อแท้ในการทำงาน						

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
8. ผู้บริหารของฉันสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้ครูใช้สำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ						
9. ผู้บริหารช่วยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ						
10. ผู้บริหารมักจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ที่มีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานมาให้ครูใช้งาน						
11. ผู้บริหารไม่เคยสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนการสอนเลย						
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนของฉัน						
1. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่แก่ฉันและเพื่อนครู โดยมีการประชุมชี้แจงที่ชัดเจน						
2. ในการมอบหมายงานต่าง ๆ ฉันสามารถซักถามผู้บริหารเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนได้						
3. เมื่อให้ทำหน้าที่พิเศษ ผู้บริหารให้คำอธิบายแก่ฉันด้วยเหตุผลที่ยอมรับได้						
4. ฉันสามารถแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้บริหารได้เมื่อทำงานแล้วพบปัญหา						

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
5.	สำหรับงานสำคัญผู้บริหารมักมอบหมายงานแก่ฉันเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่ามอบหมายโดยวาจา						
6.	เมื่อมีงานพิเศษที่จะให้ฉันทำ ผู้บริหารมักจะสอบถามความสมัครใจของฉันก่อนเสมอ						
7.	การพูดคุยกับผู้บริหารทำให้ฉันเข้าใจวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาแห่งนี้						
8.	ผู้บริหารช่วยให้ข้อมูลที่ทำให้ฉันเข้าใจเพื่อนครูได้ชัดเจน						
9.	การได้สนทนากับผู้บริหารทำให้ฉันรู้ว่าควรวางตัวอย่างใดเมื่ออยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้						
10.	ฉันได้รับทราบสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับจากผู้บริหารเสมอ						
11.	ฉันไม่เข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการใด ๆ ในสถานศึกษา ฉันสามารถขอความกระจ่างจากผู้บริหารได้						
12.	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่ฉันสามารถใช้ได้						

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตและสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการทำงานของครู
ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์และความเห็นเกี่ยวกับการทำงานของครู
3. คำตอบที่ได้รับผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีผลเสียแก่ท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง วางแผน เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูในการปฏิบัติงานวิชาการ จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นพรัตน์ ป้อมเชียงพัง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือกให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

(1) ต่ำกว่า 30 ปี

(2) 31-40 ปี

(3) 41-50 ปี

(4) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

(1) โสด

(2) สมรส ยังไม่มีบุตร

(3) สมรส มีบุตร

(4) หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

(1) ปริญญาตรี

(2) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งวิทยฐานะ

(1) ครูผู้ช่วย

(2) ครู คศ.1

(3) ครู (ครูชำนาญการ) คศ.2

(4) ครู (ครูชำนาญการพิเศษ) คศ.3

(5) ครู (ครูเชี่ยวชาญ) คศ.4

(6) ครู (ครูเชี่ยวชาญพิเศษ) คศ.5

คำชี้แจง: สำหรับการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานครู ซึ่งมีตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยน้ำหนักคะแนนจะเป็น 6 ถึง 1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการทำงานของฉันทัน

ข้อคำถาม		ระดับความเห็น					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1.	ฉันรู้ดีว่าการทำงานครูสามารถทำให้ฉันมีอาชีพที่มั่นคง						
2.	ทุกวันนี้ฉันมีความสุขกับการทำหน้าที่ครู						
3.	ฉันพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสอนให้ดียิ่งขึ้น						
4.	ฉันตั้งใจว่าถ้ามีอาชีพอื่นที่รายได้ดีกว่า ฉันก็พร้อมจะเปลี่ยนอาชีพ						
5.	ฉันรู้สึกพอใจกับเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน						
6.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษเป็นสาเหตุทำให้ฉันต้องการย้ายโรงเรียน						
7.	ฉันรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์						
8.	ฉันมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอหลังจากเลิกงาน						
9.	ฉันไม่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผลงานที่ทำให้โรงเรียน						
10.	ฉันรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของฉันทันมีส่วนสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ						
11.	ฉันขาดโอกาสเสนอผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ฉันมี						

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้างไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
12. ผลงานของฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์และความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคุณ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้างไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่ จริง เลย
ความรู้สึกของฉัน						
1. เวลาทำงานถ้าใครมาส่งเสียงดังข้าง ๆ ฉันจะทำต่อไปไม่ได้						
2. ฉันมีเรื่องกลุ้มใจอยู่เสมอ						
3. ฉันรู้สึกลำบากใจถ้าจะต้องตัดสินใจทำอะไรด้วยตนเอง						
4. ถ้ามีคนมาขัดใจหรือยั่วเย้าเพียงเล็กน้อยฉันจะโกรธเอาง่าย ๆ						
5. ฉันรู้สึกว่าตนเองเป็นคนตกใจง่าย						
6. ฉันไม่ค่อยกล้าทำความรู้จักกับคนซึ่งไม่เคยรู้จักมาก่อน						
7. บางครั้งฉันรู้สึกว่า ตัวเองมักทำอะไรผิดอยู่เสมอ						
8. บางเวลาฉันรู้สึกอึดอัดอยากจะทำอะไรออกไปดัง ๆ						
ความคาดหวังในการทำงาน						
1. ฉันมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์เหมาะสมกับอาชีพครู						

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่ จริง เลย
2. ฉันแต่งกายให้เกียรติและเคารพต่อ กฎระเบียบขององค์กรเสมอ						
3. ฉันพร้อมที่จะทำงานภายใต้ภาวะ ความกดดันและอยู่บนความเสี่ยงได้						
4. ฉันสามารถนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ใน การแก้ปัญหา						
5. ฉันพร้อมจะอ้อมสู้เมื่อมีคนตำหนิหรือ ดูถูกอาชีพของฉัน						
6. ฉันมีความยินดีที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่น						
7. ฉันรู้สึกเหนื่อยที่จะต้องรับภาระงาน มากเกินไปจนจำเป็น						
8. ฉันเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพและ นำมาประยุกต์กับการปฏิบัติงาน						
การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของฉัน						
1. ทุกครั้งที่ฉันนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอนนักเรียน สนใจและตั้งใจเรียน						
2. ความรู้ใหม่ ๆ ทางเศรษฐกิจช่วยให้ ฉันรู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงิน						
3. ฉันสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ จาก อินเทอร์เน็ตมาใช้ในการทำงาน						
4. ฉันไม่เห็นคุณค่าของการนำความรู้ จากอินเทอร์เน็ตมาใช้						
5. ฉันจะมีวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการ จัดการด้านการเงินอยู่เสมอ						

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่ จริง เลย
6. ฉันมักนำโซเชียลมีเดียมาใช้ในการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน						
7. ฉันคิดว่าการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน						
8. ฉันนำเทคโนโลยี เช่น สมาร์ทโฟนมาใช้ในการจัดการทางด้านการเงินทำให้สะดวกมากขึ้น						
สภาพแวดล้อมในโรงเรียนของฉัน						
1. ครูในโรงเรียนของฉันปฏิบัติกับนักเรียนไม่สอดคล้องกับที่พูด						
2. เพื่อนครูของฉันมักมีการกระทำที่ฉันไม่เข้าใจ						
3. ครูในโรงเรียนฉันมีความรักและสามัคคีกันดี						
4. ครูในโรงเรียนของฉันมักปฏิบัติกับนักเรียนอย่างไม่เป็นมิตร						
5. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันใจดีและเมตตาต่อนักเรียน						
6. ครูในโรงเรียนของฉันทำหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม						
7. โรงเรียนของฉันไม่มีคดีหรือคำขู่วิวอะไรที่ชัดเจนให้ยึดถือ						
8. โรงเรียนของฉันยกย่องนักเรียนที่เรียนดีมากกว่านักเรียนทำดี						

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้างไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่ จริง เลย
ผู้บริหารกับฉัน						
1.	ถ้าฉันต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารจะอธิบายวิธีปฏิบัติอย่าง ชัดเจน					
2.	ผู้บริหารมักให้ข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ครูของฉัน					
3.	ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ครูนำวิธีการ ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
4.	ผู้บริหารมักกล่าวคำชมเชยกับฉัน ที่ทำผลงานเป็นประโยชน์ให้กับ โรงเรียน					
5.	ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อฉันรู้สึกท้อแท้ ในการทำงาน					
6.	ผู้บริหารช่วยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุผล สำเร็จ					
7.	ผู้บริหารมักจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ ที่มีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานมาให้ครู ใช้งาน					
8.	ผู้บริหารไม่เคยสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดการเรียนการสอนเลย					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนของฉัน						
1.	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่แก่ฉันและ เพื่อนครู โดยมีการประชุมชี้แจง ที่ชัดเจน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้างไม่ จริง	ไม่จริง	ไม่ จริง เลย
2. ในการมอบหมายงานต่าง ๆ ฉันสามารถซักถามผู้บริหารเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนได้						
3. ฉันสามารถแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้บริหารได้เมื่อทำงานแล้วพบปัญหา						
4. สำหรับงานสำคัญผู้บริหารมักมอบหมายงานแก่ฉันเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่ามอบหมายโดยวาจา						
5. การได้สนทนากับผู้บริหารทำให้ฉันรู้ว่าควรวางตัวอย่างไรเมื่ออยู่ในสถานศึกษา						
6. ฉันได้รับทราบสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับจากผู้บริหารเสมอ						
7. ฉันไม่เข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการใด ๆ ในสถานศึกษา ฉันสามารถขอความกระจ่างจากผู้บริหารได้						
8. ผู้บริหารให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่ฉันสามารถใช้ได้						

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นพรัตน์ ป้อมเชียงพัง
วัน เดือน ปี เกิด	26 สิงหาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 ศษ.บ. (พลศึกษา) เกียรตินิยมอันดับ 2, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	18 ม.5 ต.บางทรายน้อย อ.หัวน้ำใหญ่ จ.มุกดาหาร
ผลงานตีพิมพ์	นพรัตน์ ป้อมเชียงพัง. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิต และสถานการณ์ทางสังคมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 12(2).
รางวัลที่ได้รับ	-

