



แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566



**GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF WORK LIFE OF
TEACHERS THE OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER
PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

**BY
PRAPHAPHAN SINGRUANG**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2023**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

โดย

ประภาพรรณ สิงห์เรือง

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566

รศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์
ประธานกรรมการสอบ

ดร.กัลยรัตน์ หล่อมนินพรัตน์
กรรมการ

ดร.ซัชชญา พิระธรณิศร์
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

1 พฤศจิกายน 2566

Thesis entitled

**GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF WORK
LIFE OF TEACHERS THE OPPORTUNITY EXPANSION
SCHOOLS UNDER PATHUMTHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

by

PRAPHAPHAN SINGRUANG

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2023

Assoc.Prof.Wisut Wichitputchraporn, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Kanlayarat Lormanenoprat, Ed.D.
Member

Chatchaya Peerathornis, Ed.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

November 1, 2023

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จไปได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา
ดร.รัชชญา พิระธรณิศร์ ที่ได้ให้คำแนะนำ คอยให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของวิทย
ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพ

ขอขอบพระคุณท่านประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์
และท่านกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.กัลยรัตน์ หล่อมณีนพรัตน์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ให้แนวคิด
เพิ่มเติมในสิ่งที่บกพร่อง และแนวทางการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ
ผู้เชี่ยวชาญ รศ.ดร.ณิศา เวชญาลักษณ์ ผศ.ดร.นงลักษณ์ ใจฉลาด และนายชนกฤต แก้วนามไชย ที่
ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งคอยแนะนำแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือให้
เป็นอย่างดี รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิและคณะครูที่กรุณาให้ความความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลวิจัยใน
ครั้งนี้ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ไม่ได้กล่าวนามที่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จ
ลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา ที่สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาในครั้งนี้
ตลอดจน คอยกระตุ้น และให้กำลังใจผู้วิจัยจนทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ อันเป็น
ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดขึ้นจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อเป็นการกตัญญู
กตเวทิตาแด่บิดามารดา คณะครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ประกาศพรรณ สิงห์เรือง

ผู้วิจัย

6304839 : ประภาพรรณ สิงห์เรือง
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
 หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.รัชชญา พิระธรณิศร์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความ
 ต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเชิง
 บรรยาย กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 226 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน
 ประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดย
 การวิเคราะห์เนื้อหาและการหาดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยาย
 โอกาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคาดหวังที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการ
 ทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่
 เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.211) 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
 โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแนวทางการ
 พัฒนา คือ การเพิ่มค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครู ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้
 ชัดเจนและเหมาะสม การทำงานภายใต้กฎ กติกา และระเบียบที่ได้รับทราบร่วมกัน การเปิดโอกาส
 ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเกณฑ์การ
 พิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการประเมินการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 119 หน้า)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, โรงเรียนขยายโอกาส

6304839 : Praphaphan Singruang
 Thesis Title : Guidelines for Development of the Quality of Work Life of Teachers the
 Opportunity Expansion Schools under Pathumthani Primary Educational
 Service Area Office 1
 Program : Master of Education in Educational Administration
 Thesis Advisor : Chatchaya Peerathornis, Ed.D.

Abstract

The purpose of this study was to study the current conditions, desirable expectations, and essential needs, guidelines for improving the quality of working life of teachers at Opportunity Expansion School under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 1. For a descriptive research study, a questionnaire was used to collect data from 226 educators for a descriptive research study. Included in the evaluation scale were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and a semi-structured interview questionnaire from five experts. The data was analyzed using content analysis and requirements index prioritization (PNI_{modified}).

The findings revealed that 1) Currently, the quality of school teachers' working lives is at a high level, as is the desired development of the quality of school teachers' working lives. It was at the most significant level overall. The greatest requirement is reasonable and equitable compensation with an index value (PNI_{modified} = 0.211); 2) As part of the development strategy of the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1, the working conditions of school instructors will be improved to expand opportunities. This includes increasing teachers' remuneration to a level that can support their basic needs. Administrators must assign tasks clearly and in line with rules and regulations. They should also encourage teachers to share their opinions and knowledge on assigned tasks and establish salary increases and performance evaluation criteria.

(Total 119 pages)

Keywords: Working life quality, Opportunity expansion school

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1	บทนำ
	1
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	1
1.2	วัตถุประสงค์การวิจัย
	3
1.3	คำถามในการวิจัย
	4
1.4	ขอบเขตการวิจัย
	4
1.5	กรอบแนวคิดในการวิจัย
	5
1.6	นิยามศัพท์
	6
1.7	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการจากการวิจัย
	8
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	9
2.1	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	9
2.2	แนวคิดและทฤษฎีความต้องการจำเป็น
	20
2.3	การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส
	25
2.4	การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
	29
	เขต 1
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	38
วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	40
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4	46
ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	48
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยวิเคราะห์เนื้อหา	67
บทที่ 5	75
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	78
5.3 ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	88

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	94
ภาคผนวก ข รายละเอียดผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์	96
ภาคผนวก ค ผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือ	98
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	104
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	112
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด	116
ประวัติผู้วิจัย	119



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 โรงเรียนขยายโอกาสในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	39
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	47
4.2 ภาพรวมสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	49
4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความ ต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	51
4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความ ต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	53
4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความ ต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	55
4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความ ต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	59
4.8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความ ต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	60
4.9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความ ต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โร ง เรื ย น ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	62
4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความ ต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม	64
4.11 ความถี่ของข้อเสนอแนะ ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	66
4.12 สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)	68

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
4.1	สรุปผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	72



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจหลายประการ แต่ปัจจุบันองค์กรในประเทศต่าง ๆ กำลังเผชิญกับการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019: COVID-19) เป็นปรากฏการณ์ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ประเทศได้รับผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม การศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ดังนั้น วิถีชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวันของผู้คนจึงต้องเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว (กรมสุขภาพจิต, 2560) การใช้ชีวิตต้องเป็นไปตามสภาพที่เป็นอยู่และพฤติกรรมต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด เกิดเป็น New Normal วิถีชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต แม้ว่าสถานการณ์จะลดลงแต่รูปแบบการทำงานและชีวิตประจำวันยังคงเป็นวิถีชีวิตใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงาน หรือการใช้ชีวิตในปัจจุบัน (ทองศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, โชติ บศิริรัฐ, และณิชนันท์ ศิริไสยาสน์, 2563) แต่คุณภาพชีวิตของประชาชนยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาเพราะยังขาดการผลักดันและสนับสนุนจากภาครัฐ เศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะถดถอย ส่งผลกระทบต่อทั้งภาครัฐและเอกชน ความก้าวหน้าและความมั่นคงคุณภาพชีวิตของผู้คนถดถอยลงเรื่อย ๆ มีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น วางแผนการเงินในทางที่ผิดอาจนำไปสู่ปัญหานี้สินมากขึ้น สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งต้องการการปรับตัว ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดปัญหาประสิทธิภาพในการทำงานลดลงซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (พิศโสภา ทิมาวงศ์, 2560)

จากสถานการณ์การแพร่เชื้อโควิด 19 ดังกล่าวส่งผลกระทบในด้านการศึกษาไทยเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจากสอนแบบปกติ (On site) มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ทิน โยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ครูต้องแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และหมั่นเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับให้เข้ากับยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ครูที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงานจำเป็นต้องได้รับ

การสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี หากครูมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาวะที่ดี กล่าวคือครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว กระบวนการจัดการเรียนการสอนก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (เขมินท์ อุ่นศิริ, 2562) ครูถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ นับถือจากบุคคลทั่วไปจนถือได้ว่าเป็นผู้นำทางสังคม ฉะนั้นการให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาทั้งส่วนบุคคล ครอบครัว และประเทศชาติ (โสฬส พินัย, 2560) คุณภาพชีวิตครูก็เหมือนกับคุณภาพชีวิตเหมือนบุคคลทั่วไปคือ ลักษณะการดำรงชีวิตสอดคล้องกับความต้องการปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ได้อย่างมีคุณค่า ด้วยการดำรงชีวิตอย่างสุขลักษณะซึ่งประกอบไปด้วย สุขอนามัยทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มกำลังความสามารถ และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (จิตติพรรณ ชารทรัพย์ทวี, 2560)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจุบันสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพคนและวางรากฐานการพัฒนาคนให้สมบูรณ์แบบ มีหลักการสำคัญบางประการในการพัฒนาชีวิตตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม คือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพื่อสร้างชีวิตที่ดีขึ้น ปลูกฝังความรู้ ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และทัศนคติเชิงบวก ความรับผิดชอบต่อสังคม ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยังได้รับผลกระทบจากหลายประเด็น หนึ่งในนั้น คือ การจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามสภาพการณ์เฉพาะของสถานศึกษา มีความเหลื่อมล้ำทางโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศโดยเน้นให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม เพื่อนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีและทำให้ประเทศพัฒนาอย่างยั่งยืน (สายชล คงทิม, 2562)

สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การปฏิบัติหน้าที่ของครูยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัญหาที่ครูพบส่วนมากจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมจากการทำงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป้าหมายการศึกษา ซึ่งปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูส่วนมาก

มีภาระงานมากโดยเฉพาะงานด้านเอกสาร และการทำเอกสารเลื่อนตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาครู นอกจากนี้ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่ครูในพื้นที่ จึงมีการโยกย้ายอยู่ตลอด อัตราการย้ายของครูมีเป็นจำนวนมากจึงทำให้โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ขาดแคลนครูจึงทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง และปัญหาที่พบมากที่สุดคือภาระหนี้สินของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2564) สาเหตุการเป็นหนี้ของครูคือการซื้อหรือสร้างที่อยู่อาศัย นำไปใช้จ่ายเพื่อดำรงชีวิตในชีวิตประจำวัน และการใช้จ่ายภายในครอบครัว กระทรวงศึกษาธิการจึงคิดแก้ปัญหานี้สินของครูถือว่าเป็นนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องผลักดันให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม สร้างความเป็นอยู่ที่ดีของครูให้ได้มากและดีที่สุดเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หากครูทุกคนได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ลดข้อกังวลเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ครูสามารถใช้เวลาร่วมเทากับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาบุตรหลานและเยาวชนไทยได้อย่างเต็มที่ และครูสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงสถานะความเครียดจากการทำงาน มีแรงจูงใจ และการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการสอนของครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.2 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นอย่างไร

1.3.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 8 ด้านของ Herzberg (1982), Umstot (1984), Walton (1973) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร 4) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 7) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 8) การมีส่วนร่วมทางสังคม

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 26 โรงเรียนจำแนกเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมือง 8 โรงเรียน 2) อำเภอสามโคก 5 โรงเรียน 3) อำเภอลองหลวง 8 โรงเรียน 4) อำเภอลาดหลุมแก้ว 5 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งหมด 550 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครูจำนวน 226 คน ใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Mogan (1970) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

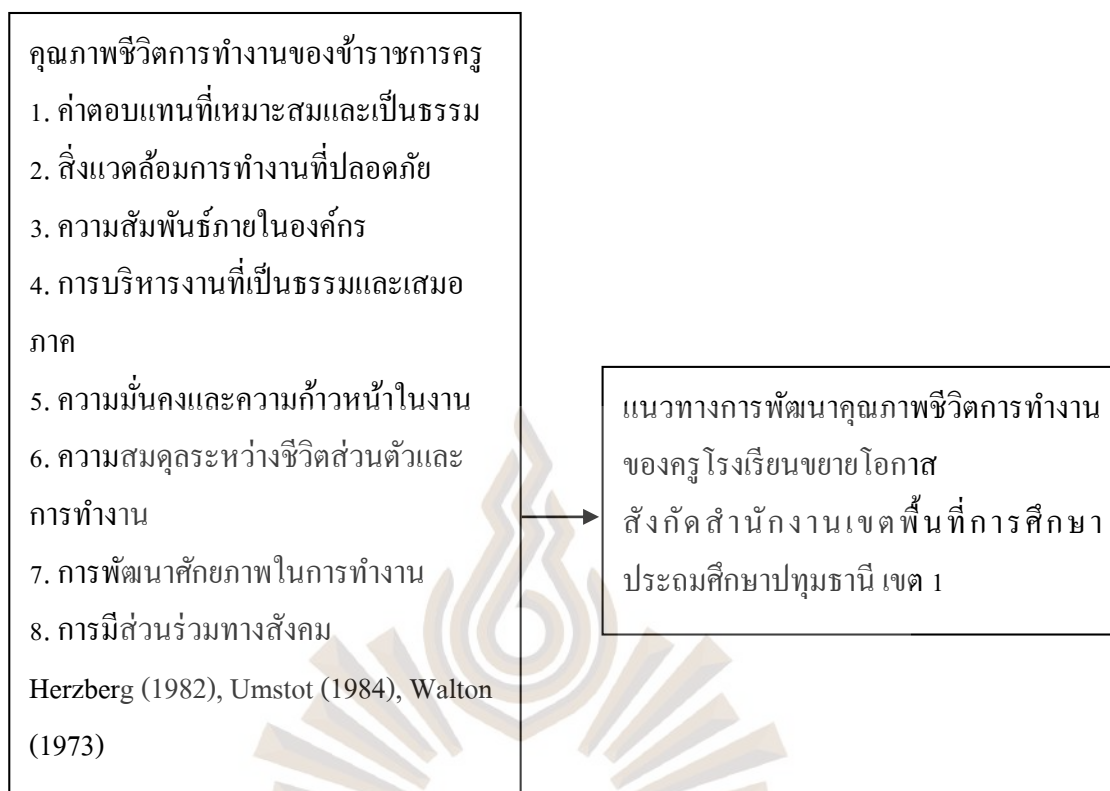
1) คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

- (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- (2) สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
- (3) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร
- (4) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค
- (5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- (6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
- (7) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
- (8) การมีส่วนร่วมทางสังคม

2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ค้นคว้าข้อมูล เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์

สภาพปัจจุบัน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันหรือสภาพที่เป็นอยู่ของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ความคาดหวังที่พึงประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหวังการปฏิบัติงานของครูให้เกิดความพึงพอใจในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดจากการทำงานตอบสนองความต้องการพื้นฐานของครู ความก้าวหน้าที่มั่นคงที่สร้างชีวิตครูพอกับงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การพึงพอใจจากการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม พอเพียงต่อการดำรงชีวิตในชีวิตประจำวัน ได้รับผิชอบการทำงานในปริมาณที่เหมาะสม และได้รับการพิจารณาเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2) สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การพึงพอใจจากการทำงานในสถานศึกษาที่ปราศจากอันตรายจากอุบัติเหตุ หรือไม่มีเชื้อโรคต่าง ๆ จัดสถานที่ หรือบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้รู้สึกจรรโลงใจ ไม่ทำให้เกิดภาวะความกดดันในการปฏิบัติงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ แข็งแรง และการปรับปรุงอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ

3) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง การพึงพอใจการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ ไม่มีการแบ่งแยกกันเป็นกลุ่ม ทำงานอย่างสามัคคี ไม่มีความอคติซึ่งกันและกัน ทุกคนมีสิทธิและได้เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้ทุกเรื่อง และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

4) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การพึงพอใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีต่อครูได้อย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายหน้าที่การทำงาน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ความสำคัญและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และเคารพสิทธิของครูทุกคน

5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้ทักษะการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม

6) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถกำหนดเวลาการดำรงชีวิต การปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยการทำงานที่รับผิชอบต้องไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว และมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน

7) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การพึงพอใจที่ได้รับโอกาสและได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน ให้ความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่และนำทักษะความรู้ ความสามารถมาใช้ในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่

8) การมีส่วนร่วมทางสังคม หมายถึง การพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ และผู้ปกครอง ในการพัฒนาชุมชน สังคม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นเพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์ต่อสถานศึกษา ชุมชนและสังคม

ครูโรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนในสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร 4) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 7) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 8) การมีส่วนร่วมทางสังคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา พัฒนางานด้านวิชาการ จัดระบบให้มีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศนำไปพัฒนาวางแผนการบริหารการทำงาน การพัฒนา ปรับปรุง หรือส่งเสริมคุณภาพการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสให้บรรลุเป้า

1.7.2 ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล การสร้างเสริม สนับสนุนการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครูให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาตามหัวข้อ ตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการจำเป็น

2.2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

2.2.2 ความสำคัญของความต้องการจำเป็น

2.2.3 กระบวนการในการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.4 หลักประเมินความต้องการจำเป็น

2.3 การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส

2.3.1 ความหมายของครู

2.3.2 บทบาทหน้าที่ของครู

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.6.2 วิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำการศึกษา
เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนี้

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

เขมินท์ อุ่นศิริ (2562) ให้ความหมายไว้ว่า การดำเนินชีวิตในสังคมของบุคคล ที่อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวได้ มีความพึงพอใจกับการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิพัตรา โตเต็มโชคชัยการ (2561) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นเสมือนการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสุขและความพึงพอใจในชีวิตตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ต่อการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และวัฒนธรรมในโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการรับรู้ด้วยตนเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ชีวิตของแต่ละบุคคล ภายใต้บริบททางวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1997 อ้างถึงใน พิเชฐ ขำใจ, 2560) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นแนวคิดหลายมิติที่มีการผสมผสานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความเป็นอิสระทางสังคม สิ่งแวดล้อม และความเชื่อส่วนบุคคล ที่อยู่ภายใต้บริบททางวัฒนธรรม ค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล

อาคม จันทรเลื่อน (2561) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสุข การรับรู้สถานะของคนในการดำรงชีวิตในสังคม โดยสัมพันธ์กับจุดหมายและสภาพแวดล้อมการเป็นอยู่ของบุคคล ภายใต้ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม และบริบทสภาพแวดล้อมสังคมแต่ละบุคคล ในการดำเนินชีวิต ตามวิถีชีวิตที่มีความแตกต่างตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) ให้ความหมายไว้ว่า ชีวิตของมนุษย์ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม มีชีวิตที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิตที่ดีควรมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีสุขอนามัยที่ดี มีการกระทำดี จิตใจดี จึงทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตที่มีความสุข

อนรรณ อิศเฮาะ (2562) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ถึงความพึงพอใจในการดำรงชีวิตการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในทิศทางที่ดี ได้แก่ ด้านสุขภาพทางกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ตนเองและสังคม

จากความหมายคุณภาพชีวิตข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เป็นความรู้สึก ความพึงพอใจของบุคคลในการดำรงชีวิตภายใต้บริบททางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงและแตกต่างตามกาลเวลา โดยเป้าหมายการดำรงชีวิตที่ก่อให้เกิดความสุขทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

นักวิชาการ นักคิด นักทฤษฎี ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น ดังนี้

Walton (1974 อ้างถึงใน ปาริชาติ ผิวง่อง, 2562) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการ ความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางของบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมองค์การที่เป็นปัจจัยสำคัญส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน ณัฐชา สังข์แป้น, 2563) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความพึงพอใจความคาดหวังของบุคลากรที่ต้องการประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวได้ว่า มีสุขภาพดีในที่ทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ที่ทำงาน นอกจากนี้ในที่ทำงานส่งผลต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เพิ่มผลผลิตภาพขององค์กร เสริมสร้างกำลังใจในการทำงานจนมีแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยพัฒนาคุณภาพงานที่ตรงใจคน

Louis (1998 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557) กล่าวว่าไว้ว่า ความสามารถของบุคคลในการบริหารชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้สมดุลกัน องค์กรควรมีทีมทำงานและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุภารัตน์ สีสั่ง (2560) กล่าวว่า บริบทการปฏิบัติงานส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมไปถึงแนวทางปฏิบัติหรือเทคนิคที่รวมถึงวิธีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ขึ้นอยู่กับสถานะความเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจต่องานที่ทำซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพของงานในองค์กรและส่วนบุคคล

จิตติพรรณ ชารทรัพย์ทวี (2560) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่สามารถทำงานให้มีความสุขเกิดประสิทธิผล ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ด้านร่างกายและจิตใจมีความพึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ความปลอดภัย การมีสุขอนามัยที่ดี การพัฒนาความรู้ มีความก้าวหน้า มีความมั่นคงในชีวิต และมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ปาริชาติ ผิวผ่อง (2562) ให้ความหมาย คือ สภาพแวดล้อมการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล มีความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กร

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ ผู้คนมีความพึงพอใจต่อสิ่งรอบตัว ทำงานในองค์กรที่มีความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ภายใต้บริบทที่มีความจรรโลงใจ ความปลอดภัย สุขอนามัยที่ดี เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีผลกระทบทั้งบุคคลและองค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นักวิชาการหลาย ๆ ท่านเสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังต่อไปนี้

Walton (1973) เสนอแนวคิด ทฤษฎี ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายความว่า ได้รับค่าจ้างหรือค่าชดเชยที่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตทางสังคมของตน นอกจากนี้ต้องมีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับงานขององค์กรอื่นๆ

2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย สิ่งแวดล้อมโดยรอบภายในองค์กร รวมถึงทางจิตใจ กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมการทำงานไม่ควรเป็นอันตรายเกินไป ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่ส่งผลกับสุขภาพกายและใจ

3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พัฒนาความรู้ รวมถึงโอกาสการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคล

4) การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเติบโตมีงานที่มั่นคง มีความปรารถนาเพิ่มพูนความรู้ นอกจากนี้ ยังให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาอาชีพ สร้างความมั่นคง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สังคม และครอบครัว

5) ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการรวมกลุ่มทางสังคม หมายถึง บุคคลที่ทำงานมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น บนพื้นฐานของความยุติธรรมมีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาอาชีพ

6) การทำงานตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หมายความว่า วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรด้านกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมส่งเสริมการเคารพสิทธิส่วนบุคคล การพิจารณาค่าตอบแทน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการรับฟังด้วยเสรีภาพในการแสดงออก ความเสมอภาค อยู่ภายใต้กฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พื้นที่ใช้สอยทั้งหมดได้รับการออกแบบเพื่อให้พนักงานมีโอกาสสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานภายนอกองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง บุคคลไม่ควรอยู่ภายใต้ความกดดันมากเกินไป เมื่อทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักควรกำหนดเวลาทำงานให้เหมาะสม

8) งานเกี่ยวกับสังคมโดยตรง ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ประกอบการควรตระหนักและยอมรับ องค์กรที่ทำงานเพื่อพวกเขา มีความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกวิถีทาง ไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ความเสียหาย ข้อจำกัดด้านสิ่งแวดล้อม ตามหลักการจ้างและทักษะการตลาด

Umstot (1984 อ้างถึงใน พิศโสภา ทิฆาวงศ์, 2560, น.11) กล่าวถึง คุณสมบัติคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการคือ

ประการที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างได้รับเพียงพอหรือไม่ ค่าจ้างยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของคุณกับผู้อื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

ประการที่ 2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายความว่าบุคคลควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่นเดียวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดโรคควรมีการพัฒนามาตรฐานบางประการเกี่ยวกับการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในเรื่องนี้ ซึ่งรวมถึงการควบคุมกลิ่น เสียง และสิ่งรบกวนการมองเห็น

ประการที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคคลในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สิ่งนี้ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง และความท้าทายในการทำงาน

ประการที่ 4 ความเจริญรุ่งเรือง ความเป็นอยู่ที่ดี บ่งบอกว่าเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลต่อการบำรุงรักษาและปรับขนาดของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้กับงานในอนาคตและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่ 5 การบูรณาการทางด้านสังคม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ถึงความรู้สึกกับความสำเร็จ และเห็นคุณค่า และชื่นชมที่จะส่งผลให้บุคคลหลุดพ้นจากอคติอันสำคัญยิ่งของชุมชนหรือสังคม แสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าคุณรู้สึกถึงความเท่าเทียม รู้สึกว่าองค์กรของคุณกำลังก้าวหน้า

ประการที่ 6 สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง เป็นสิทธิที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับ ผู้ปฏิบัติงานควรปกป้องสิทธิของตนเองอย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันไปเนื่องจากขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กร มีความเคารพต่อบุคคลมากเพียงใด และมีความต้านทานต่อรอยร้าวมากน้อยเพียงใด มีความมุ่งมั่นที่จะให้รางวัลอย่างยุติธรรมเพียงใด

ประการที่ 7 จังหวะส่วนบุคคล หมายความว่า บทบาทการทำงานและชีวิตควรมีความสมดุล ควรมีอัตราส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาพักผ่อนส่วนตัวกับเวลาพักผ่อนของครอบครัวในการเดินทางตามบทบาท การแบ่งเวลาและความต้องการด้านอาชีพเข้ามาเกี่ยวข้องตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

ประการที่ 8 ความสัมพันธ์ทางสังคม คือ กิจกรรมที่สถาบันจัดขึ้นซึ่งดำเนินกิจกรรมในลักษณะที่สังคมไม่ได้รับประโยชน์จากกิจกรรมเหล่านี้ ซึ่งจะนำไปสู่การลดคุณค่าของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2559, น.178-180 อ้างถึงใน พูนพงษ์ คุนมา, 2561, น.18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ความยุติธรรมสำหรับค่าตอบแทน
- 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

- 3) ความมั่นคงของงาน
- 4) เปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพ
- 5) ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- 6) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- 7) มีสิทธิและความชอบธรรมของบุคลากร
- 8) แบ่งเวลาให้ครอบครัว
- 9) องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม
- 10) องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายความว่า ความพึงพอใจที่ได้รับค่าจ้างอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งและการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความเจริญของเศรษฐกิจที่เพียงพอที่จะดำรงอยู่ได้บนพื้นฐานที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในสังคม สันติภาพและความเท่าเทียม มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายความว่า ความรู้สึกความพึงพอใจตามสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย ถูกสุขลักษณะอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้รับการพัฒนาความสามารถอยู่เสมอ นอกจากนั้นยังได้งานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและท้าทายความสามารถตนเอง

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายความว่า ความรู้สึกมั่นใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งนอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเท่านั้นจึงจะได้รับการยอมรับจากสังคม

5) การเข้าสังคมหรือการผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพอใจที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านการทำงาน รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมในการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ของสถานศึกษาซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้ เกิดการยอมรับของครูและครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดต่อกฎระเบียบของสถานศึกษาได้

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง มีความพึงพอใจในการวางแผนกำหนดเวลาในการปฏิบัติตนทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องครอบครัวได้อย่างสมดุลกัน วางแผนเวลาไม่ให้มีผลกระทบในการทำงาน

8) การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สร้างความเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของคนในท้องถิ่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่าสำหรับบุคคลที่พอใจกับงานในองค์กรมีแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกัน ซึ่งมนุษย์มีความจำเป็นต้องทำให้ชีวิตของตนดีขึ้น ทั้งการงาน ชีวิตส่วนตัวมีความสุขมากขึ้น ดังนั้นมนุษย์จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาตนเองในทุกด้านเพื่อหวังให้องค์กรที่ทำงานอยู่ดีขึ้น มีความคุ้มค่าในการทำงาน เพื่อความเป็นธรรมของเงินเดือนหรือตำแหน่งงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สังคมในองค์กรน่าอยู่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเพิ่มความมั่นคงในอาชีพการงานและได้รับความเคารพนับถือในสังคม กล่าวคือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีแรงบัลดาลใจในการทำงาน สิ่งนี้สร้างความพึงพอใจเกี่ยวกับงาน เพื่อให้แต่ละงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีของ Maslow (1980) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สันนิษฐานความต้องการของมนุษย์จะมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดเสมอ ความต้องการสิ่งนั้นที่ได้รับความพึงพอใจนั้นไม่ใช่แรงจูงใจของมนุษย์และถูกแทนที่ด้วยความต้องการอื่น ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปสูงสุดตามลำดับ มาสโลว์ ระบุความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการทางกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการใช้ชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย และยารักษาโรค

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Safety Needs) ความมั่นคงหรือความปลอดภัยอันดับสองของมาสโลว์ ความปลอดภัยที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการทางสรีรวิทยาสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัยในการทำงานหรือเศรษฐกิจ

3) ความต้องการทางสังคมและความรัก ((Belonging and Love Needs) เมื่อชีวิตและการทำงานมั่นคงแล้ว ลำดับที่สามของมาสโลว์ จึงต้องอยู่ในสังคมและต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เช่น ต้องการมิตรภาพ ความต้องการให้สังคมยอมรับในความสำเร็จของตนเอง การได้รับความยอมรับจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการความภาคภูมิใจในตนเอง (Esteem Need) เมื่อบุคคลได้รับความเคารพจากสังคม ยังคงมองหาการยกระดับตัวเอง จงภาคภูมิใจและมั่นใจในความสำเร็จของงานที่ทำ จำเป็นต้องมีพลังและความภาคภูมิใจ และความมั่นใจในตนเอง เช่น มีความรู้ ความสามารถ มีเกียรติ มีเกียรติในสังคม ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ และเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นความปรารถนาที่ต้องการประสบความสำเร็จเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง เป็นขั้นที่สูงขึ้น บุคคลมักต้องการโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงาน ต้องการความอิสระความรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้เป็นผลที่คาดหวังสูงสุดของมนุษย์ เช่นการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย เปิดโอกาสให้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

สมบัติ อาริยาสาธ (2018) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการตั้งแต่ระดับขั้นต่ำสุดหรือความต้องการขั้นพื้นฐาน ไปจนถึงระดับขั้นสูงสุดหรือความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ความสำเร็จคือความต้องการที่มนุษย์คาดหวังปรารถนาทุกคน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านค่าตอบแทน สถานที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และมอบหมายงานให้บุคคลได้ลงทำงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ได้ใช้ทักษะและศักยภาพที่ตนเองมีอย่างเต็มที่ ซึ่งถ้าบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีของมาสโลว์ แสดงถึงความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงระดับสูงสุด มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีสิ้นสุด เมื่อมนุษย์ได้รับสิ่งที่พอใจแล้วย่อมมีสิ่งอื่นที่อยากได้มากกว่าสิ่งที่ได้รับ ความต้องการนี้จะไม่ดำรงอยู่จนกว่าความสำเร็จในชีวิตจะเป็นความหวังสูงสุดของชีวิตมนุษย์

ทฤษฎีปัจจัยของ Herzberg (1982, น.260-263 อ้างถึงใน จินตนา อุ่มครุฑ, 2562, น. 35-36) ซึ่งเป็นทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีการพิจารณาความต้องการของคนในองค์กร หรือ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับงาน เป็นการฝึกสร้างแรงจูงใจให้คนชอบและรักในงานของตน การกระตุ้นให้ บุคคลรู้สึกพึงพอใจกับงานในองค์กรจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายความว่า ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพ เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่องานสำเร็จถือเป็นงานที่ท้าทายสำหรับบุคคลนั้น

1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายความว่า การยอมรับและความเคารพจากผู้บังคับบัญชา คำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน การยกย่องนี้สามารถอยู่ในรูปแบบของการแสดงความยินดี การให้กำลังใจแสดงถึงการยอมรับความสามารถของตนเมื่อทำงานและประสบความสำเร็จในการทำงาน

1.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work it Self) หมายความว่า เป็นงานที่ต้องมีสมรรถนะทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถที่บุคคลต้องลงมือทำและเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนจบ

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบงานต่าง ๆ และสามารถคิดในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ โดยไม่ต้องมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้าของงาน (Advancement) หมายความว่า ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมหรือการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลหรือการขาดงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้คนในองค์กรไม่พอใจกับงานของตน ประกอบด้วย

2.1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration Policies) หมายถึง เป็นความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดขององค์กร ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

2.2) การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลการทำงานในองค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือการทำงานที่เป็นอิสระก็ตาม

2.3) เงินเดือน (Salary) หรือ ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในลักษณะรูปแบบเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การสื่อสาร ทำให้เกิดการแสดงออกที่สามารถพูดได้ หรือคำที่หมายถึงมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถให้ความร่วมมือ และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงของบุคคลเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงานของตน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.6) สถานภาพ (Status) หมายถึง วิชาชีพนั้นมีความเคารพนับถือ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในสังคม

2.7) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพการทำงาน หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายหรือสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่เหมาะสมกับงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงความสะดวกสบายในการทำงาน และคุณสมบัติด้านสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือ

2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี เป็นผลจากการทำงานในที่ทำงาน เช่น เมื่อต้องย้ายงานใหม่ห่างจากครอบครัว ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานใหม่ในที่แห่งใหม่

2.9) โอกาสเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

จินตนา อุ่มครุฑ (2562) กล่าวว่า การที่องค์กรจะรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์กรได้นั้น จะต้องนำหลักของปัจจัยจูงใจมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานแล้วก็จะส่งผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำหลักปัจจัยจูงใจมาใช้เพื่อป้องกันไม่ให้อุบัติการณ์เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิผลเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้า และผู้บังคับบัญชาควรเน้นในเรื่องความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

จากทฤษฎีของ Maslow และทฤษฎีของ Herzberg ผู้วิจัยเห็นว่ามีความครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งได้เป็น 8 ด้านคือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร 4) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 7) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 8) การมีส่วนร่วมทางสังคม ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้บุคคลมีความสุขในการทำงานทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ได้นำทฤษฎีทั้งสองมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

จากแนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงข้างต้นนั้นมีความครอบคลุม ความสอดคล้อง และมีความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของครูนั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกรู้สึกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรของครู ซึ่งครูทุกคนล้วนต้องการความต้องการพื้นฐานในชีวิตเหมือนอาชีพอื่น ต้องการความปลอดภัย ความก้าวหน้าในงานและมั่นคงในชีวิต ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นที่ยอมรับในสังคม มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เมื่อครูได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการก็จะทำให้ครูรักในอาชีพ ครูจะมีแรงจูงใจและขวนขวายกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนจะมีประสิทธิผลมากขึ้นเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการจำเป็น

2.2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

Barrow and Milburn (1990) ให้ความหมายความต้องการจำเป็น หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่ขาดแคลนหรือไม่ขาดแคลน แต่อาจมีความจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์บางประการ

Kaufman (2000) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง ผลความต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

Stufflebeam (1985) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์ เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยจำและความต้องการจำเป็นตามมุมมองที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง ดังนี้

1) มุมมองความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2) มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3) มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงสารสนเทศของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในหน่วยงาน ที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาถึงความเห็นว่ามีผลสำคัญต่อหน่วยงาน และทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4) มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงสิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่ามีข้อบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency or Absence) และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดหายไบนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

กัลย์วิสาข์ ธาราวร (2560) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการกำหนดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่ควรเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่าง กำหนดความต้องการจากนั้นเลือกเนื้อหาพื้นฐานที่ต้องแก้ไข

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการระบุความแตกต่างระหว่างเงื่อนไขที่เกิดขึ้นกับเงื่อนไขที่ควรหรือควรเกิดขึ้น มันจะระบุว่าคุณต้องการอะไรและควรเกิดขึ้นอย่างไร จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูล จำเป็นต้องมีการประเมินความต้องการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถปรับปรุงได้ ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษาหรือแก้ไขผลลัพธ์ในลักษณะที่สร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก

จากความหมายความต้องการจำเป็นข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังที่ควรเกิดขึ้น จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหรือประเมินเพื่อจัดอันดับที่เห็นว่ามีผลสำคัญมากที่สุด แล้วนำข้อมูลจากการประเมินที่ได้นั้นมาวางแผนการดำเนินงาน เป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์

2.2.2 จุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น

Witkin and Altschuld (1995) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นการดำเนินการมุ่งพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ โครงสร้างขององค์กร และการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ โครงสร้างขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้นหรือประสานองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกัน การประเมินความต้องการจำเป็นจะวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่าจะจัดสรรเงิน พลังงาน และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างไร

คมศร วงษ์รักษา (2559) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นมี 4 ประการ ได้แก่

- 1) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อนำมาวางแผน ซึ่งจะส่งผลต่อการจำแนกเป้าหมายและการตัดสินใจถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้เพียงใด
- 2) เพื่อเป็นการวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาข้อบกพร่องของสิ่งที่จะศึกษา อันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม
- 3) เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบการประเมินหลาย ๆ รูปแบบ
- 4) เพื่อนำไปใช้กับการรองรับสถาบันทางการศึกษา

สามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น คือ การดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมที่สุด เพื่อพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.3 กระบวนการในการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin and Altschuld (1995 อ้างถึงใน วราลี ถนอมชาติ, 2561, น.11) ได้เสนอโมเดลการประเมินความต้องการจำเป็นที่เรียกว่า Three-Phase Model โดยแบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

- 1) ระยะที่หนึ่ง ก่อนการประเมิน (Pre-Assessment) เป็นการสำรวจ เป็นระยะการเตรียมการก่อนการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ประเมินต้องกำหนดข้อมูลทุกอย่างเพื่อจะได้นำข้อมูลไปพัฒนาในระยะถัดไป

2) ระยะเวลาที่สอง การประเมิน (Assessment) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นระยะการเก็บข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นก่อน-หลัง และวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น ระยะที่หนึ่ง ระยะที่สอง และระยะที่สาม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

3) ระยะเวลาที่สาม หลังการประเมิน (Post-Assessment) เป็นการนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานเป็นระยะของการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

Rouda and Kusy (2012 อ้างถึงใน วราลี ถนนอมชาติ, 2561, น.12) แบ่งขั้นตอนการทำงานประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความแตกต่าง (Perform a Gap Analysis) เป็นการสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังที่ควรเกิดขึ้น ซึ่งความแตกต่างจะได้ผลซึ่งความต้องการจำเป็น

2) การจัดลำดับความสำคัญ (Identify Priorities and Importance) เป็นการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญมากที่สุด

3) การระบุสาเหตุของปัญหา (Identify Causes of Performance Problems and/or Opportunities) ให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาคือไป

4) การระบุวิธีแก้ปัญหาคือที่เป็นไปได้ (Identify Possible Solutions and Growth Opportunities) นำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานและพัฒนาต่อไป

จากที่ได้ศึกษากระบวนการการประเมินความต้องการจำเป็น สรุปได้ว่า กระบวนการประกอบด้วยประเด็นหลัก ได้แก่ การระบุวัตถุประสงค์ความต้องการ การกำหนดวิธีประเมินความต้องการเป็นสิ่งที่จำเป็น สิ่งสำคัญที่สุดคือ เพื่อให้สามารถประเมินความต้องการและความจำเป็นได้ ความต้องการจะต้องถูกจัดลำดับ ต้องการการรายงานการประเมินและใช้ผลการประเมินความต้องการตามความจำเป็น เพื่อเป็นการแก้ไขและพัฒนาต่อไป

2.3.4 หลักประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่า วิธีการใช้หลักการประเมินความแตกต่างที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ What Should of Success และมาตรวัดที่แสดงระดับที่

ของรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับผลสัมฤทธิ์ (D = Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในลักษณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ What Is สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธี มีดังนี้

วิธีที่ 1 Mean Difference Method (MDF) คือการหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D \quad (2-1)$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์สูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่เข้าใจง่าย

ข้อเสียของวิธีนี้ คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อ มีความแตกต่าง (Difference Score) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากันโดยไม่ได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากกว่าหรือน้อยกว่าวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่วิจารณ์กันว่า ขอรายการหลายข้ออาจมีระดับความคาดหวัง (Expected/ What Should Be) สูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์อาจปรากฏว่าใช้ความต้องการจำเป็นในระดับต้น ๆ ถ้าหากขอรายการนั้นมีระดับความบรรลุความสำเร็จหรือสภาพที่เป็นจริง What Is สูงด้วย ในขณะที่บางข้อรายการซึ่งไม่ได้เป็นข้อที่มีระดับความคาดหวังสูง (สำคัญน้อยกว่า) แต่ระดับผลสัมฤทธิ์หรือสภาพที่เป็นจริงต่ำ อาจเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสูงกว่า

วิธีที่ 2 Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการจัดเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่ (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I (Lane, 1983)

$$PNI = (I - D) \times I \quad (2-2)$$

วิธีที่ 3 Priority Needs Index (PNI) เป็นสูตรปรับปรุงของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) เป็นสูตร PNI เดิม ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าของสภาวะปัจจุบันและเงื่อนไขที่คาดหวัง (I - D) ด้วยหาค่า D ความ

ต้องการจะต้องถูกควบคุมภายในช่วงที่ไม่กว้างเกินไป เป็นพื้นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาของกลุ่มให้ไปถึงสถานะที่ต้องการ ขณะเดียวกันก็ใช้ระดับสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบ

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D \quad (2-3)$$

วิธีที่ 4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการนำเสนอการดำเนินงานของหน่วยงาน ส่วนข้อดีข้อเสียควรจัดทำโดยแบ่งตารางเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงื่อนไขที่คาดหวังหรือเกณฑ์ที่ควรจะเป็น จุดตัดสำหรับสถานการณ์จริงอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงและต่ำ ผู้กำหนดหรือผู้ประเมินมาตรฐานพิจารณาจุดตัดที่เหมาะสมที่สุด (Cat-Off Score)

- 1 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับต่ำ แต่ผลการดำเนินงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หมายความว่า ผลการดำเนินงานมีคุณภาพเกินเกณฑ์ที่กำหนด
- 2 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับสูง และผลการดำเนินงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หมายความว่า ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จในระดับดี
- 3 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับสูง แต่ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หมายความว่า ผลการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ ต้องทำการแก้ไขปรับปรุงอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เกณฑ์ที่ควรจะเป็นมีระดับต่ำ และผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หมายความว่า ผลการดำเนินงานอยู่ในสภาพที่ไม่ดีนัก แต่ยังไม่น่าวิตกมาก เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้这不สูงมาก

2.3 การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส

2.3.1 ความหมายของครู

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตรพระราชทานความหมายและคุณลักษณะของครูที่พระราชทานแก่ครูอาวุโส ดังต่อไปนี้

ครูที่แท้จริงจะต้องเป็นผู้ทำความดี กล่าวคือ ความขยันหมั่นเพียร ความมีน้ำใจ ความเสียสละ ความแน่วแน่ ความอดทน ความอดกลั้น ความรอบคอบทั้งคำพูดและการกระทำ แผนงานที่ดี ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความวางใจ ความเป็นกลาง และอย่าละทิ้งอำนาจและอคติ (วิกิพีเดีย, 2565)

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2565) ให้ความหมายครู หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ ทั้งทางรัฐและเอกชน มีหน้าที่ในการสอนวิชาความรู้ทั้งด้านการคิด การอ่าน รวมถึงการปฏิบัติหรือแนวทางในการทำงาน โดยวิธีการสอนจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน และยังต้องรู้จักฝึกซ้อมข้อดี เป็นแม่แบบให้กับนักเรียนได้ปฏิบัติตามไปในการที่ถูกต้อง

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) ให้ความหมายครู หมายถึง บุคคลที่ทำอาชีพหลักคือการจัดการกิจกรรมด้านการเรียนการสอนและสร้างเสริมความรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งระดับปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ให้ความหมายครู หมายถึง ผู้อบรมสอนศิษย์หรือถ่ายทอดทักษะความรู้เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิด หลักการอ่าน วิธีการสอนเชิงปฏิบัติและแนวทางที่รวมถึงการทำงานร่วมกับนักเรียนจะแตกต่างกันไปตามฐานความรู้ ความสามารถและเป้าหมายของแต่ละคน

จากความหมายของครูข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ครู หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน มีความรู้ด้านวิชาการ การอ่าน คิดวิเคราะห์ มีทักษะทางวิชาชีพ ฝึกให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ฝึกให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในการดำรงชีวิตในสังคมให้ไปในทางที่ถูกต้อง

2.3.2 บทบาทหน้าที่ของครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กล่าวถึงการประกอบวิชาชีพครู นอกจากจะมีมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นแนวทางในการดำเนินงานแล้ว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ด้วย ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องยึดถือแนวทางการปฏิบัติไปในทางเดียวกัน มีดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนทุกคนมีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

2) การจัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นคุณธรรม กระบวนการเรียนการสอน ปฏิบัติตามอย่างเหมาะสมแต่ละระดับการศึกษา กล่าวคือ

2.1) ความสัมพันธ์ทางสังคมและตนเอง ได้แก่ ครอบครัว สังคม และประวัติศาสตร์ ประวัติ ระบบการเมืองไทย ประชาธิปไตย และสถาบันกษัตริย์

2.2) ทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ในการจัดการ บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

2.3) ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาประยุกต์

2.4) ทักษะคณิตศาสตร์ ทักษะภาษา เน้นการใช้ภาษาให้ถูกต้อง

2.5) ทักษะด้านอาชีพและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

3) จัดเนื้อหาและกิจกรรมกระตุ้นความสนใจและคุณสมบัติของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4) ฝึกกระบวนการคิด เคารพสถานการณ์ นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5) จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ฝึกสถานการณ์จริง ฝึกคิด ฝึกการอ่านและรักษาความอยากรู้อยากเห็นอย่างต่อเนื่อง

6) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยบูรณาการความรู้อย่างสมดุล รวมทั้ง ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทุกรายวิชา

7) จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสื่อการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกันผ่านสื่อ บันทึกข้อมูลวิทยากรต่าง ๆ

8) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ด้วยความร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครอง และ

สมาชิกในชุมชน การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา พัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันตามศักยภาพ

9) การประเมินผู้เรียน พิจารณาจากสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึง พัฒนาการพฤติกรรมของนักเรียน กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม แบบทดสอบ กระบวนการสอน เหมาะสมกับทุกระดับและรูปแบบการศึกษา

10) จัดทำเนื้อหารายวิชาเกี่ยวกับชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ทำให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ แน่ใจว่า ต้องเน้นการพัฒนาความสมดุลของร่างกาย ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ และความรับผิดชอบต่อสังคม

11) ทำงานร่วมกับองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์กร พัฒนาเอกชน กลุ่มอาชีพ สถาบันศาสนา ธุรกิจ และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สร้างความเติบโตให้ชุมชนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนให้ชุมชน จัดการศึกษา ได้จัดการอบรม รู้จักเลือกภูมิปัญญาและวิทยาการตามประเด็นปัญหาและความต้องการ รวมถึงการหาวิธีกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

12) พัฒนากระบวนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ เหมาะสมกับผู้เรียนทุกระดับการศึกษา

13) พัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความรู้ และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

14) ปฏิบัติงานและประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู การ ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบทบาทของครู นักเรียน และชุมชน ตามวิธีการดังกล่าว นำแกนหลักในการปฏิรูปการศึกษาเป็นแนวทางพัฒนาระบบการศึกษาและพัฒนาศึกษาให้มี คุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้จำแนกการ ปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานสายการสอนของข้าราชการครู ไว้ดังนี้

ตำแหน่ง ครู

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และสถาน ประกอบการพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1) การจัดการเรียนการสอนทำงานและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในรูปแบบต่างๆ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- 3) การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา
- 4) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 5) การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- 6) ทำนุบำรุงส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 7) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียน ให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตั้งอยู่ เลขที่ 99/4 ถนนปทุมธานี เฉลิมพระเกียรติ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) การบริหารการศึกษาและพัฒนาสาระหลักสูตรการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) สิทธิในการดำเนินงานวิชาการภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและจัดทำระบบประกันคุณภาพ
- 3) รับผิดชอบพิจารณาแบ่งสถานศึกษาในส่วนราชการของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย มีดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารบุคคล
- 3) กลุ่มบริหารการเงิน และสินทรัพย์
- 4) กลุ่มนโยบาย และแผน
- 5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 6) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 7) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 8) กลุ่มกฎหมายและคดี
- 9) กลุ่มส่งเสริมศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
- 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสามโคก โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีโรงเรียนทั้งหมด 26 โรงเรียน ประกอบด้วย อำเภอเมือง 8 โรงเรียน อำเภอลองหลวง 8 โรงเรียน อำเภอลาดหลุมแก้ว 5 โรงเรียน และอำเภอสามโคก 5 โรงเรียน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	ระดับชั้น
1	โรงเรียนจรรยาพูน	เมืองปทุมธานี	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
2	โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จ	เมืองปทุมธานี	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
3	โรงเรียนวัดบางคูทิศ	เมืองปทุมธานี	ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น
4	โรงเรียนวัดบางคูวัด	เมืองปทุมธานี	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
5	โรงเรียนวัดบางพูน	เมืองปทุมธานี	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
6	โรงเรียนวัดไพร่ฟ้า	เมืองปทุมธานี	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
7	โรงเรียนวัดมะขาม (ศรีวิทยาการ)	เมืองปทุมธานี	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น

ตารางที่ 2.1 โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	ระดับชั้น
8	โรงเรียนอนุบาลวัดบางนางบุญ	เมืองปทุมธานี	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
9	โรงเรียนคลองหนึ่ง (แก้วนิมิตร)	คลองหลวง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
10	โรงเรียนชุมชนวัดบางขัน	คลองหลวง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
11	โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง	คลองหลวง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
12	โรงเรียนลำสนุ่น	คลองหลวง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
13	โรงเรียนวัดกลางคลองสาม	คลองหลวง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
14	โรงเรียนวัดตะวันเรือง	คลองหลวง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
15	โรงเรียนวัดมูลเหล็ก	คลองหลวง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
16	โรงเรียนวัดอู่ข้าว	คลองหลวง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
17	โรงเรียนชุมชนวัดหน้าไม้	ลาดหลุมแก้ว	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
18	โรงเรียนบ้านคลองเจ้าเมือง	ลาดหลุมแก้ว	ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น
19	โรงเรียนคลองบางโพธิ์	ลาดหลุมแก้ว	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
20	โรงเรียนวัดบ่อเงิน	ลาดหลุมแก้ว	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
21	โรงเรียนวัดบัวสุวรรณประดิษฐ์	ลาดหลุมแก้ว	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
22	โรงเรียนคลองบ้านพร้าว	สามโคก	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
23	โรงเรียนวัดท้ายเกาะ	สามโคก	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
24	โรงเรียนศาลาพัน	สามโคก	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
25	โรงเรียนสี่แยกบางเตย	สามโคก	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น
26	โรงเรียนสุเหร่าใหม่เจริญ	สามโคก	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2565

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คិควิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ จุดเน้น ทบทวน SWOT กำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องในทุกกระดับ เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2563 – 2565 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 น้อมนำศาสตร์พระราชา ภายใต้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission)

- 1) ส่งเสริมผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ มีคุณธรรม และดำรงชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยด้วยศาสตร์พระราชา
- 2) พัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ มีทักษะในศตวรรษที่ 21
- 3) เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
- 4) ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Objective)

- 1) ผู้เรียนมีความจงรักภักดีในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยตามศาสตร์พระราชา
- 3) ผู้เรียนมีความเป็นเลิศ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21
- 4) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
- 5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- 6) สถานศึกษาจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 7) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมองค์กร (Share Values)

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการดี มีจิตสาธารณะ”

กลยุทธ์ (Strategy)

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ
- 2) จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ
- 3) พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา
- 4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ดวงสุตา ผาติอินันท์ (2562) วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน อยู่ระดับมากที่สุด และผลวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ส่วนผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายได้จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู โดยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพงานก็จะออกมามีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

จิตติพรรณ ธารทรัพย์ทวี (2560) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานและสังคม ส่วนผลการวิจัยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับสังคม จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เขมินท์ อุ่นศิริ (2562) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นมนุษย์ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และสภาพทั่วไป แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ การแก้ปัญหาสภาพอากาศภายในโรงเรียน การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ค่าตอบแทนพิเศษ การพัฒนาวิชาชีพ การรับย้ายหรือแต่งตั้ง ประวัติการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

พูนพงษ์ ภูนา (2561) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมและความผูกพันโรงเรียนของครูและบุคลากรโรงเรียนคาทอลิก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01

จินตนา อุ่มครุฑ (2562) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่ต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย ใช้การสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ได้ผลการวิจัยดังนี้ ควรวิเคราะห์ความต้องการด้านทรัพยากรด้านการเงิน มีการกำหนดแนวทางการให้สวัสดิการเสริมแก่ครู ควรจัดสรรบ้านพักครูให้เพียงพอกับความต้องการของครู จัดสรรส่งให้ครูที่มีความยากลำบากในการเดินทาง ควรประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้ครูทราบและเปิดโอกาสให้ครูไปอบรม ควรมีการส่งเสริมงานอดิเรกภายในสถานศึกษาให้แก่ครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้แก่ครู

ชลธิชา มะลิพรม (2561) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และยังส่งผลต่อความสัมพันธภาพต่อสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและความยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า การพัฒนาสมรรถภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาและส่งผลไปจนถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พัฒนกุล สุขสานต์, จันทรัตน์ ภคมาศ, และสมหญิง จันทูไทย (2564) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนคร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญชลี วงษ์จันทร์, เกริกไกร แก้วล้วน, และนเรศ ชันชะรี (2536) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผล การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และวิทย ฐานะที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

พระมหาทิพย์ โอบฐงาม และวาโร เฟื่องสวัสดิ์ (2563) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้การทำงานนั้นเป็นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ คุณภาพชีวิตการ ทำงานเป็นความพึงพอใจของครูที่มีต่อโรงเรียน เพราะถ้าครูได้รับสิ่งที่ดีก็จะส่งผลทั้งสุขภาวะ ทางกายและจิตใจไปด้วย ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) โอกาสได้รับการพัฒนาใช้ความสามารถ ของตนเอง 3) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประกอบด้วย 1) บรรยากาศขององค์กร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) ความพึงพอใจในงาน และ 4) ความผูกพันต่อ องค์กร

ปาณิสรา ใจมุข (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ พนักงานเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน พบว่า มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงาน ปัจจัยการจัดการ ตนเอง ปัจจัยการส่งเสริมจากครอบครัวอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนปัจจัยการส่งเสริมจากองค์กรอยู่ใน ระดับสูง ในส่วนของผลจากปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ ผู้บริหารที่มีความต้องการให้พนักงานมีความสุขทั้งการทำงานและการใช้ชีวิต มีการจัดโครงการ กิจกรรมแนวทางเสริมสร้างเพิ่มเติมจากส่วนของภาครัฐเพื่อทำให้พนักงานมีความพึงพอใจใน ช่วงเวลางาน สามารถจัดการเวลารวมถึงการใช้ชีวิตในเวลาว่างและเวลาส่วนตัวอย่างมีคุณค่าและ สมดุล

2.5.2 วิจัยในประเทศ

Akram and Amir (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยในปัญจาบ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และประเภทของมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากประสบการณ์ และคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

Sasan and Yahya (2012) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู EFL ระดับมัธยมศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วย ผลการศึกษานี้ครุมีอำนาจการตัดสินใจด้านการศึกษาในการทำให้เกิดแรงจูงใจและคุณภาพการทำงานที่สูงขึ้นในคณะครูที่สอน EFL

Akram, Ilgan, Ozu, and Shah (2017) ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนของรัฐบาล กรณีศึกษาจากตุรกีและปากีสถาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน แต่ก็มีผลคล้ายคลึงกันจากการวิเคราะห์ผลโดยรวมและรายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสการพัฒนาการทำงาน ค่าจ้างที่เป็นธรรม สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน และพบว่าครูผู้หญิงจากปากีสถานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนที่ดีกว่าครูชาวตุรกี

Mathews, Jeremiah, and Ursulla (2021) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของลักษณะความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในไนโรบี ประเทศเคนยา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่ให้ความสำคัญสนับสนุนครูของตนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการอนุญาตให้ครูได้ทำตามความต้องการของตนเองและเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการพัฒนาและอบรมตนเอง และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับความพึงพอใจในงานของครู การศึกษานี้ได้เสนอให้คณะกรรมการบริหารครูได้กำหนดนโยบายที่มุ่งพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของครู

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ซึ่งได้นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 26 โรงเรียน จำแนก 4 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมือง จำนวน 8 โรงเรียน 2) อำเภอสามโคก จำนวน 5 โรงเรียน 3) อำเภอลอง หลวง จำนวน 8 โรงเรียน 4) อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวน 5 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งหมด 550 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครูจำนวน 226 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Mogan (1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำแนกตามโรงเรียน ดังแสดงตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน โรงเรียน	ประชากร	ตัวอย่าง
		ครู	ครู
1. อำเภอเมือง	8	203	83
2. อำเภอกลองหลวง	8	189	77
3. อำเภอสามโคก	5	82	34
4. อำเภอลาดหลุมแก้ว	5	76	32
รวม	26	550	226

3.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับนโยบาย หรือศึกษานิเทศก์ 1 คน 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน 3) ครู 2 คน ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งครอบคลุมตัวแปรเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร 4) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 7) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 8) การมีส่วนร่วมทางสังคม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบสอบถามโดยใช้คำถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

3.3.3 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์

3.3.4 เสนอผู้เชี่ยวชาญ ด้านงานวิจัยและการบริหารศึกษา 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้ตรวจสอบคุณภาพด้านเนื้อหาโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ที่มีค่า 0.50 ขึ้นไปเมื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 0.94 ซึ่งผ่านเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่าต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้นแสดงว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-1)$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

3.3.5 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1987) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นสภาพจริงในปัจจุบัน เท่ากับ 0.96 และความคาดหวังที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.97

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.7 การหาคุณภาพเครื่องมือเชิงคุณภาพของการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยกำหนดประเด็นหลักที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาจัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็นที่ศึกษาตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปสัมภาษณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลแบบสอบถาม จากครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการยื่นหนังสือ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยการตอบแบบสอบถาม จำนวน 226 ชุด และรับแบบสอบถามด้วยตนเองมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสืออนุญาต จากคณบดีวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขออนุญาตเข้าพบขอรับการสัมภาษณ์ และดำเนินสัมภาษณ์ด้วยตนเองจำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Selective)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป นำแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ทั้ง 8 ด้าน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายของ Best (1981, p.195) ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส

- ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า มีผลปฏิบัติงานมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า มีผลการปฏิบัติงานมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า มีผลการปฏิบัติงานน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า มีผลการปฏิบัติงานน้อยงานที่สุด

3.5.3 ความคิดเห็นอุปสรรค ปัญหา ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ที่ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มาเป็นบทสรุปด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อร่างแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส

3.5.5 การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ใช้การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นใช้สูตร $PNI_{modified}$ ได้พิจารณาเรียงลำดับค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงนั้น ถือว่ามีสภาพปัจจุบันที่มีปัญหา แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นที่ต้องเร่งการพัฒนา สำหรับกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ เป็นสภาพของการปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว โดยใช้สูตร การคำนวณ PNI แบบปรับปรุงที่ปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิมโดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2558)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และใช้เกณฑ์การพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: (IOC)

3.6.3 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของ Best (1981, p. 195)

3.6.4 การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ด้วยการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index :

PNI) โดยใช้สูตร ในการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงที่ปรับปรุงจากสูตรโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช ผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ดังสูตร

$$\text{PNI}_{\text{modified}} = \frac{(I - D)}{D} \quad (3-2)$$

เมื่อ $\text{PNI}_{\text{modified}}$ แทน ดัชนีเรียงลำดับความต้องการจำเป็น(Priority Needs Index : PNI)

I (Importance) แทน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของ คุณภาพชีวิตการทำงานของครุจำเป็นต้องมีและความคาดหวังที่พึงประสงค์ให้เกิดมีขึ้น

D (Degree of Success) แทน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครุ ที่เป็นสภาพปัจจุบันมีอยู่จริง

การใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) โดยวิธีการคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากการหาค่าผลต่างของน้ำหนักคะแนนตามความคาดหวังที่พึงประสงค์ให้เกิด (I) และสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยน้ำหนักคะแนนตามสภาพปัจจุบัน (D)

3.6.5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สอดคล้องกันมาบทสรุปองค์ประกอบจากการสัมภาษณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยวิเคราะห์เนื้อหา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I (Important)	แทน	ค่าเฉลี่ยของความคาดหวังที่พึงประสงค์
D (Degree of Success)	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 226)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	43	19.03
1.2 หญิง	183	80.97
รวม	226	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	82	36.28
2.2 31 – 40 ปี	88	38.94
2.3 41 – 50 ปี	39	17.26
2.4 51 – 60 ปี	17	7.52
รวม	226	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	182	80.53
3.2 ปริญญาโท	44	19.47
3.3 ปริญญาเอก	0	0
รวม	226	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	83	36.72
4.2 5 – 10 ปี	77	34.07
4.3 10 – 15 ปี	39	17.26
4.4 15 ปีขึ้นไป	27	11.95
รวม	226	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 80.97 และเป็นเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.03

อายุผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่ตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.94 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.28 ต่อมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.26 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.52 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 80.53 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.47 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.72 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 34.07 ประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.26 และประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ซึ่งเป็นดัชนีที่จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และสูตรการคำนวณมาจากค่าดัชนี PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) และความคาดหวังที่พึงประสงค์ (I) หาค่าด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะไปจัดเรียงลำดับความสำคัญ โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาค่าน้อย และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.10

ตารางที่ 4.2 ภาพรวมสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

(n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวัง ที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็นธรรม	3.70	1.00	มาก	4.69	0.56	มากที่สุด	0.211	1
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมการ ทำงานที่ปลอดภัย	3.99	0.88	มาก	4.74	0.52	มากที่สุด	0.158	4
3.	ด้านความสัมพันธ์ใน องค์กร	4.09	0.85	มาก	4.77	0.52	มากที่สุด	0.143	5
4.	ด้านการบริหารงานที่ เป็นธรรมและเสมอภาค	4.00	0.90	มาก	4.80	0.55	มากที่สุด	0.167	3
5.	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า	4.07	0.86	มาก	4.74	0.57	มากที่สุด	0.141	6
6.	ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงาน	3.74	1.07	มาก	4.73	0.56	มากที่สุด	0.209	2
7.	ด้านการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงาน	4.14	0.83	มาก	4.74	0.54	มากที่สุด	0.127	7
8.	ด้านการมีส่วนร่วมใน สังคม	4.27	0.78	มาก	4.69	0.58	มากที่สุด	0.090	8
	รวม	4.00	0.90	มาก	4.74	0.55	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมของ

สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.90) และภาพรวมความคาดหวังที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$ S.D. = 0.55)

สภาพปัจจุบันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$ S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.83) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.85) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$ S.D. = 0.86) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.90) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$ S.D. = 0.88) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 1.07) และด้านที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ความคาดหวังที่พึงประสงค์เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.80$ S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.77$ S.D. = 0.52) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$ S.D. = 0.52) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$ S.D. = 0.57) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$ S.D. = 0.54) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.73$ S.D. = 0.56) และด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$ S.D. = 0.56) และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$ S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ภาพรวมความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.211$) ลำดับที่ 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.209$) และลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอ

ภาค ($PNI_{\text{modified}} = 0.167$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น
ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
(n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวัง ที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม									
1.	ครูได้รับค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	3.70	1.00	มาก	4.72	0.48	มากที่สุด	0.216	3
2.	ครูได้รับค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงานที่ เป็นธรรม	3.86	1.00	มาก	4.71	0.52	มากที่สุด	0.180	5
3.	ครูได้รับค่าตอบแทน พอเพียงต่อการ ดำรงชีวิตในชีวิต ประจำวัน	3.51	1.05	มาก	4.67	0.60	มากที่สุด	0.248	1
4.	ครูได้รับผิชอบงานใน ปริมาณที่เหมาะสมกับ ค่าตอบแทน	3.59	0.97	มาก	4.64	0.67	มากที่สุด	0.226	2
5.	ครูได้รับการพิจารณา เงินเดือนตามเกณฑ์ที่ กำหนดไว้	3.85	0.97	มาก	4.71	0.54	มากที่สุด	0.183	4
	รวม	3.70	1.00	มาก	4.69	0.56	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.70 S.D. = 1.00) และภาพรวมความคาดหวังที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.69 S.D. = 0.56)

เมื่อพิจารณาระดับสภาพปัจจุบันเป็นรายข้อ พบว่า ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.86 S.D. = 1.00) รองลงมาคือ ครูได้รับการพิจารณาเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้อยู่ในรับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.85 S.D. = 0.97) และต่ำที่สุดคือ ครูได้รับค่าตอบแทนพอเพียงต่อการดำรงชีวิตในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.51 S.D. = 1.05) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์เป็นรายข้อ พบว่า ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.72 S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.71 S.D. = 0.52) และต่ำที่สุด คือ ครูได้รับผิชอบงานในปริมาณที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.64 S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ครูได้รับค่าตอบแทนพอเพียงต่อการดำรงชีวิตในชีวิตประจำวัน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.248) ลำดับที่ 2 คือ ครูได้รับผิชอบงานในปริมาณที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.226) และลำดับที่ 3 คือ ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.216) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

(n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวังที่ พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย									
1.	ครูมีสถานศึกษาที่ปราศจากอันตรายจากอุบัติเหตุ หรือ ไม่มีเชื้อโรคต่าง ๆ	3.96	0.91	มาก	4.77	0.48	มากที่สุด	0.170	2
2.	ครูจัดสถานที่หรือบรรยากาศในการทำงานให้รู้สึกกระโลงใจ	4.06	0.84	มาก	4.74	0.51	มากที่สุด	0.143	6
3.	ครูจัดสถานที่หรือบรรยากาศในการทำงานไม่ส่งผลทำให้เกิดภาวะความกดดันในการทำงาน	4.02	0.86	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด	0.150	4
4.	ครูมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ	3.95	0.97	มาก	4.74	0.51	มากที่สุด	0.167	3
5.	ครูมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่แข็งแรงทนทานพร้อมใช้งาน	3.89	0.90	มาก	4.70	0.55	มากที่สุด	0.172	1
6.	ครูมีการปรับปรุงอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่สภาพในการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.79	มาก	4.73	0.52	มากที่สุด	0.144	5
	รวม	3.99	0.88	มาก	4.74	0.52	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัย พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.99 S.D. = 0.88) และภาพรวมความคาดหวังที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.74 S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณาระดับสภาพปัจจุบันเป็นรายข้อ พบว่า ครูจัดสถานที่หรือบรรยากาศในการทำงานให้รู้สึกจรรโลงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.06 S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ครูมีการปรับปรุงอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่สภาพในการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.05 S.D. = 0.79) และต่ำที่สุด คือ ครูมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่แข็งแรง ทนทานพร้อมใช้งาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.89 S.D. = 0.90) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์เป็นรายข้อ พบว่า ครูมีสถานศึกษาที่ปราศจากอันตรายจากอุบัติเหตุ หรือไม่มีเชื้อโรคต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.77 S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ครูจัดสถานที่หรือบรรยากาศในการทำงานให้รู้สึกจรรโลงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.74 S.D. = 0.51) ครูมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.74 S.D. = 0.51) และต่ำที่สุด คือ ครูมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่แข็งแรง ทนทานพร้อมใช้งาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.70 S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ครูมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่แข็งแรง ทนทานพร้อมใช้งาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.172) ลำดับที่ 2 คือ ครูมีสถานศึกษาที่ ปราศจากอันตรายจากอุบัติเหตุ หรือไม่มีเชื้อโรคต่าง ๆ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.170) และลำดับที่ 3 คือ ครูมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.167) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น
ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

(n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวัง ที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ในองค์กร									
1.	ครูได้รับความช่วยเหลือ และความร่วมมือจากครู ภายในสถานศึกษาเป็น อย่างดี	4.22	0.82	มาก	4.77	0.48	มาก ที่สุด	0.115	5
2.	ครูในสถานศึกษาของ ท่านมีความปรองดอง สามัคคีร่วมกันทำงาน ได้อย่างมีความสุข	4.10	0.89	มาก	4.78	0.48	มาก ที่สุด	0.142	3
3.	ครูในสถานศึกษามีสิทธิ และเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นในเรื่อง งานได้ทุกเรื่อง	3.94	0.87	มาก	4.76	0.55	มาก ที่สุด	0.172	1
4.	ครูทำงานอย่างไม่มี ความอคติซึ่งกันและกัน	4.04	0.86	มาก	4.76	0.58	มาก ที่สุด	0.151	2
5.	ครูในสถานศึกษาของ ท่านสร้างบรรยากาศใน การทำงานที่เป็นมิตร	4.13	0.80	มาก	4.77	0.51	มาก ที่สุด	0.134	4
	รวม	4.09	0.85	มาก	4.77	0.52	มาก ที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ ภาพพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.09 S.D. = 0.85) และภาพรวมความคาดหวังที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.77 S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณาระดับสภาพปัจจุบันเป็นรายข้อ พบว่า ครูได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากครูภายในสถานศึกษาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.22 S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.13 S.D. = 0.80) และต่ำที่สุด คือ ครูในสถานศึกษามีสิทธิ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้ทุกเรื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.94 S.D. = 0.87) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์เป็นรายข้อ พบว่า ครูในสถานศึกษาของท่านมีความปรองดอง สามัคคีร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.78 S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ครูได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากครูภายในสถานศึกษาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.77 S.D. = 0.48) และต่ำที่สุด คือ ครูในสถานศึกษามีสิทธิ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้ทุกเรื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.76 S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ครูในสถานศึกษามีสิทธิ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้ทุกเรื่อง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.172) ลำดับที่ 2 คือ ครูทำงานอย่างมีความสุขอดิซึ่งกันและกัน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.151) และลำดับที่ 3 คือ ครูในสถานศึกษาของท่านมีความปรองดอง สามัคคีร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.142) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค

(n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวัง ที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 4 การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค									
1.	ครูมีความพึงพอใจใน การบริหารงานของ ผู้บริหารที่มีต่อครูได้ อย่างเป็นธรรม	3.97	0.91	มาก	4.76	0.55	มาก ที่สุด	0.166	4
2.	ครูมีความพึงพอใจใน การมอบหมายงานของ ผู้บริหารได้อย่างเป็น ธรรม	3.96	0.93	มาก	4.79	0.53	มาก ที่สุด	0.173	2
3.	ครูมีความพึงพอใจต่อ ผู้บริหารในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน	3.92	0.95	มาก	4.76	0.54	มาก ที่สุด	0.176	1
4.	ครูมีความพึงพอใจต่อ ผู้บริหารที่ให้ความ สำคัญและยอมรับความ คิดเห็นที่แตกต่าง	3.95	0.96	มาก	4.76	0.54	มาก ที่สุด	0.170	3
5.	ครูมีความพึงพอใจต่อ ผู้บริหารที่เคารพสิทธิ ของครูทุกคน	4.19	0.76	มาก	4.95	0.61	มาก ที่สุด	0.154	5
	รวม	4.00	0.90	มาก	4.80	0.55	มาก ที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.00 S.D. = 0.90) และภาพรวมความคาดหวังที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.80 S.D. = 0.55)

เมื่อพิจารณาระดับสภาพปัจจุบันเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่เคารพสิทธิของครูทุกคน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.19 S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อครูได้อย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.97 S.D. = 0.91) และต่ำที่สุด คือ ครูมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.92 S.D. = 0.95) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์เป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่เคารพสิทธิของครูทุกคน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.95 S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ครูมีความพึงพอใจในการมอบหมายงานของผู้บริหารได้อย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.79 S.D. = 0.53) และต่ำที่สุด คือ ครูมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.76 S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ครูมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.176) ลำดับที่ 2 คือ ครูมีความพึงพอใจในการมอบหมายงานของผู้บริหารได้อย่างเป็นธรรม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.173) และลำดับที่ 3 คือ ครูมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่ให้ความสำคัญและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.170) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวัง ที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 5 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน									
1.	ครูได้รับมอบหมายงาน ที่ใช้ความรู้และความ สามารถเพิ่มมากขึ้น	4.13	0.83	มาก	4.75	0.51	มากที่สุด	0.131	2
2.	ครูได้ใช้ทักษะการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อ เป็นการพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง	4.15	0.79	มาก	4.71	0.56	มากที่สุด	0.126	3
3.	ครูได้รับพิจารณาการ เลื่อนเงินเดือนได้อย่าง เป็นธรรม	3.92	0.96	มาก	4.69	0.65	มากที่สุด	0.168	1
	รวม	4.07	0.86	มาก	4.74	0.57	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.07 S.D. = 0.86) และในภาพรวมความคาดหวังที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.74 S.D. = 0.57)

เมื่อพิจารณาระดับสภาพปัจจุบันเป็นรายข้อ พบว่า ครูได้ใช้ทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.15 S.D. = 0.79)

รองลงมา คือ ครูได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้และความสามารถเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.13 S.D. = 0.83) และต่ำที่สุด คือ ครูได้รับพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.92 S.D. = 0.96) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์เป็นรายข้อ พบว่า ครูได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้และความสามารถเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.75 S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ครูได้ใช้ทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.71 S.D. = 0.56) และต่ำที่สุด คือ ครูได้รับพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.69 S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ครูได้รับพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.168) ลำดับที่ 2 คือ ครูได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้และความสามารถเพิ่มมากขึ้น มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.131) และลำดับที่ 3 คือ ครูได้ใช้ทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.126) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

(n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวังที่ พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 6 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน									
1.	ครูสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การดำรงชีวิต และกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.81	1.04	มาก	4.73	0.57	มากที่สุด	0.195	3

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (ต่อ)

(n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวัง ที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 6 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน									
2.	ครูปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบต้องไม่มี ผลกระทบต่อการใช้ ชีวิตส่วนตัว	3.69	1.05	มาก	4.73	0.57	มาก ที่สุด	0.220	1
3.	ครูมีเวลาเพียงพอ สำหรับการพักผ่อน	3.72	1.11	มาก	4.74	0.54	มาก ที่สุด	0.215	2
รวม		3.74	1.07	มาก	4.73	0.56	มาก ที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.74 S.D. = 1.07) และภาพรวมความคาดหวังที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.73 S.D. = 0.56)

เมื่อพิจารณาระดับสภาพปัจจุบันเป็นรายข้อ พบว่า ครูสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การดำรงชีวิต และกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.81 S.D. = 1.04) รองลงมา คือ ครูมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.72 S.D. = 1.11) และต่ำที่สุด คือ ครูปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต้องไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.69 S.D. = 1.05) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์เป็นรายชื่อ พบว่า ครูมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.74 S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ครูสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การดำรงชีวิตและกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.73 S.D. = 0.57) และครูปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต้องไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.73 S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ครูปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต้องไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.220) ลำดับที่ 2 คือ ครูมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.215) และลำดับที่ 3 คือ ครูสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การดำรงชีวิต และกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.195) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวัง ที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน									
1.	ครูได้รับโอกาสและ ได้รับพัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.16	0.85	มาก	4.77	0.52	มากที่สุด	0.128	2
2.	ครูได้รับโอกาสพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงาน	4.15	0.80	มาก	4.73	0.52	มากที่สุด	0.123	4

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (ต่อ)

(n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวัง ที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 7 การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน									
3.	ครูได้รับความอิสระใน การปฏิบัติหน้าที่การ ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.08	0.90	มาก	4.71	0.58	มาก ที่สุด	0.134	1
4.	ครูได้นำทักษะความรู้ ความสามารถมาใช้ใน การทำงานของตนเอง อย่างเต็มที่	4.16	0.85	มาก	4.75	0.54	มาก ที่สุด	0.124	3
รวม		4.14	0.83	มาก	4.74	0.54	มาก ที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.14 S.D. = 0.83) และภาพรวมความคาดหวังที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.74 S.D. = 0.54)

เมื่อพิจารณาระดับสภาพปัจจุบันเป็นรายข้อ พบว่า ครูได้รับโอกาสและได้รับพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ครูได้นำทักษะความรู้ ความสามารถมาใช้ในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.16 S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ครูได้รับโอกาสพัฒนา

ทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.15 S.D. = 0.80) และต่ำที่สุด คือ ครูได้รับความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.08 S.D. = 0.90) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์เป็นรายข้อ พบว่า ครูได้รับโอกาสและได้รับพัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.77 S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ครูได้นำทักษะความรู้ ความสามารถมาใช้ในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.75 S.D. = 0.54) และต่ำที่สุด คือ ครูได้รับความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.71 S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ครูได้รับความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.134) ลำดับที่ 2 คือ ครูได้รับโอกาสและได้รับพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.128) และลำดับที่ 3 คือ ครูได้นำทักษะความรู้ ความสามารถมาใช้ในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.124) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม

(n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวังที่ พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 8 การมีส่วนร่วมทางสังคม									
1.	ครูได้ประสานงานกับ หน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.12	0.86	มาก	4.73	0.56	มากที่สุด	0.129	1
2.	ครูได้ประสานงานกับ ผู้ปกครองอยู่เสมอ	4.38	0.69	มาก	4.70	0.55	มากที่สุด	0.068	4

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม

(n = 226)

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวัง ที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านที่ 8 การมีส่วนร่วมทางสังคม									
3.	ครูได้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาชุมชน และสังคม	4.23	0.81	มาก	4.65	0.62	มาก ที่สุด	0.090	2
4.	ครูมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับ หน่วยงานอื่น เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อสถาน ศึกษา ชุมชนและสังคม	4.35	0.75	มาก	4.68	0.59	มาก ที่สุด	0.071	3
รวม		4.27	0.78	มาก	4.69	0.58	มาก ที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.27 S.D. = 0.78) และภาพรวมความคาดหวังที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.69 S.D. = 0.58)

เมื่อพิจารณาระดับสภาพปัจจุบันเป็นรายข้อ พบว่า ครูได้ประสานงานกับผู้ปกครองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.38 S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ชุมชนและสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.35 S.D. = 0.75) และต่ำที่สุด คือ ครูได้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.12 S.D. = 0.86) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์เป็นรายข้อ พบว่า ครูได้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.73 S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ครูได้ประสานงานกับผู้ปกครองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.70 S.D. = 0.55) และต่ำที่สุด คือ ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคม อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.65 S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ครูได้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.129) ลำดับที่ 2 คือ ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสังคม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.090) และลำดับที่ 3 คือ ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ชุมชนและสังคม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.071) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ความถี่ของข้อเสนอแนะ ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อ	ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส	ความถี่	ลำดับ
1	ผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายมากจนเกินไป ทำให้หน้าที่หลักของครูคือการสอน ต้องไปทำงานเอกสาร เตรียมการประเมิน ครูมีภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนที่มากจนเกินไป ทำให้เวลาสอนไม่เต็มที่ ไม่เต็มเวลา และไม่มีเวลาพักผ่อน	21	1
2	อาคารเรียน เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ควรทันสมัย แข็งแรง และมีเพียงพอ	8	2
3	ได้รับคำตอบแทนกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่สอดคล้องกัน ไม่เหมาะสม ได้รับคำตอบแทนน้อยส่งผลกระทบต่อภาระกิจประจำวัน	8	2
4	ควรจัดสรรอัตรากำลังครูให้ครบทุกวิชาและครบชั้นเรียน	7	4
5	ควรมีบ้านพักครูและสวัสดิการของครูเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม	2	8
6	ครูมีภาระงานที่มาก ทำให้ไม่มีเวลาในการอบรมพัฒนาศักยภาพตนเอง	3	7
7	ผู้บริหารไม่มีความเท่าเทียมหรือความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	4	6

ตารางที่ 4.11 ความถี่ของข้อเสนอแนะ ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
(ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส	ความถี่	ลำดับ
8	ควรได้รับการจัดสรรบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ และการรักษาความปลอดภัยบริเวณโรงเรียน	7	4
9	ควรได้รับขวัญและกำลังใจจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	2	8
10	ควรมีกิจกรรมให้ครูทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความปรองดอง	1	10

จากตารางที่ 4.11 จากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดจำนวนทั้งหมด 226 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 63 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 27.88 พบว่า ความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส มากที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายมากเกินไป ทำให้หน้าที่หลักของครูคือการสอน ต้องไปทำงานเอกสาร เตรียมการประเมิน ครูมีภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไป ทำให้เวลาสอนไม่เต็มที่ ไม่เต็มเวลา และส่งผลทำให้ครูไม่มีเวลาพักผ่อน รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งได้รับค่าตอบแทนกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่สอดคล้องกัน ไม่เหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนน้อยส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และข้อเสนอแนะที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ควรมีกิจกรรมให้ครูทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความปรองดอง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ถือว่าเป็นเทคนิคสำคัญที่สามารถนำมาใช้ ได้แบ่งตามประเภทเนื้อหาที่เก็บรวบรวมข้อมูล ตามประเด็นของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ทั้ง 8 ด้าน จากข้อมูลคุณภาพจากการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้วิธีแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ (1) ทรงคุณวุฒิระดับนโยบาย หรือ ศึกษาพิเศษ 1 คน (2) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน (3) ครูเชี่ยวชาญปฏิบัติการสอน 2 คน สามารถนำมาจัดทำเป็นร่างแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ต่อไป มีผลสรุปดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	- ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทำข้อตกลง (MOU) ในด้านการพัฒนาตนเอง และปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ดำเนินการในรูปแบบโครงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา และเชื่อมโยงไปถึงการประเมินวิทยฐานะ - การมีทัศนคติ ความคิดที่ดี และความทุ่มเทในการทำงานของครู ถ้าครูไม่มีดังที่กล่าวมาคุณภาพงาน คุณภาพคนก็จะไม่เกิด และงานที่ออกมาจะไม่มีประสิทธิภาพ - การทำงานแบบชัดเจน โปร่งใส มอบอำนาจในงานที่ได้รับ มอบหมาย ให้ความสำคัญมอบภาค ใช้อำนาจของคณะกรรมการในการตัดสินใจ ทุกกิจกรรมของบุคลากรในโรงเรียนภายใต้กฎ กติกา และระเบียบที่รับรู้ด้วยกัน - การทุ่มเทการทำงานของครูแต่ละคน ให้ครูได้มาทำกิจกรรมร่วมกัน และประชุมชี้แจงการทำงานให้ชัดเจน โปร่งใส - การเน้นย้ำให้ครูตระหนักในการมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในโรงเรียนหรือกิจกรรมของชุมชน เพื่อให้ครูรู้สึกภูมิใจรู้สึกเป็นเจ้าของงานเหมือนกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	- การกำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารครูในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้ครูพัฒนาตนเองผ่านแบบบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางานสำหรับครู ต้องเข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนาศึกษาดูงานการศึกษาและนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเอง รวมทั้งเผยแพร่ความรู้ไปยังคุณครูท่านอื่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านการประชุม - การมีทัศนคติที่ดีสามารถทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติที่ดีหมายถึงความรักในวิชาชีพของตนเองทำให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ - การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานราบรื่น และประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี - การบริหารงานที่จะให้เห็นว่าการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส และความยุติธรรม คือการชี้แจงรายละเอียดของงานโดยการประชุมประจำเดือนของโรงเรียนให้ทุกท่านได้ทราบและสอบถามเมื่อมีข้อสงสัยรวมทั้งมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการและหากต้องมีการตัดสินใจจะมีคณะกรรมการและเกณฑ์ในการตัดสินใจ - การได้รับเงินเดือนของครูไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตให้มีคุณภาพเนื่องจากครูไม่ใช่คนในท้องถิ่นทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ควรปรับฐานเงินเดือนครูใหม่ให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน - การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	- การเตรียมความพร้อมและเข้าใจหลักสูตรเนื้อหาวิชาที่จะสอน ถ้าหากยังมีเนื้อหาที่ไม่เข้าใจควรศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม - การเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนกับนักเรียน และเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)
	- การได้รับเงินเดือนของครูไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เนื่องจากมีรายได้ที่ต่ำ แต่ค่าใช้จ่ายที่มีสูงขึ้น จึงทำให้ครูเกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลทำให้ประสิทธิภาพของงานลดน้อยลง - การสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน และทุกคนได้รับทราบงานร่วมกัน ข้อมูลต่าง ๆ รับรู้เท่ากันอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	- การเดินทางมีผลกระทบต่อการพักผ่อน และใช้เวลาอยู่กับครอบครัวได้น้อยลง ควรมีสวัสดิการเรื่องบ้านพักครู ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง ซึ่งรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาควรช่วยเรื่องค่าใช้จ่าย หรือสามารถเบิกกลับคืนได้ - การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้พร้อมกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ - การวางแผนการทำงานให้ชัดเจน แบ่งเวลาให้ถูก ไม่ควรนำเรื่องส่วนตัวและงานมารวมกัน จะส่งผลกระทบกับผู้อื่นได้ - ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำเป็นต้องปรับเวลาให้เหมาะสมทั้งเวลางานกับเรื่องส่วนตัว ควรแบ่งเวลาให้ชัดเจน ไม่ส่งผลกระทบต่อดังเองและองค์กร - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลต่าง ๆ และแสดงความบริสุทธิ์ใจในการทำงานต่อกันในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข และไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร - การมีทัศนคติและเพื่อนร่วมงานที่ดีในการทำงานจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	- การที่ครูได้รับงานที่หลากหลาย ไม่ควรทำงานหรือโครงการต่าง ๆ แบบเดิม ๆ เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)
	- การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจัดซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัยหรือเกี่ยวกับสื่อทางเทคโนโลยีให้เพียงพอกับชั้นเรียน เปลี่ยนจากการทำงานบนกระดาษ หรือกระดาน แล้วมาใช้สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย - ผู้บริหารระดับสูงควรมีนโยบายจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและไม่ให้มีการเลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่ - การได้รับเงินเดือนของครูควรให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรมีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูเพิ่มมากขึ้นและทั่วถึง โดยเฉพาะบ้านพักครู และค่าเดินทางไปราชการ - ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นวิทยากรหรือเข้ามาจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด และข้อมูลเชิงคุณภาพ มาทำการวิเคราะห์สามารถได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยแสดงดังรูปที่ 4.1



รูปที่ 4.1 สรุปผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยเรียงตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารระดับสูงควรดำเนินการปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เนื่องจากครูส่วนมากไม่ใช่ครูในท้องถิ่นจึงมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ควรมีสวัสดิการในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับครูที่เดินทางไปราชการได้อย่างเหมาะสม การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนในโครงการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่ครูได้รับมอบหมาย และผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาโครงสร้างค่าตอบแทนเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาการประเมินเงินเดือน

2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งงานหรือมอบหมายงานให้ชัดเจนและเท่าเทียมกัน การปฏิบัติงานของครูจะได้ไม่หนักจนทำให้มีผลกระทบต่อครอบครัว ผู้บริหารควรมีกำหนดนโยบายคิณครูผู้ห้องเรียน โดยให้ลดภาระงานที่เป็นเอกสารนอกเหนือจากการสอนให้น้อยลง และการจัดสรรบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานโรงเรียน เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน รวมไปถึงผู้รักษาความปลอดภัยของโรงเรียน

3) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงรายละเอียดของงานแต่ละฝ่ายให้ครูได้ทราบ รวมทั้งมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการและหากต้องมีการตัดสินจะมีคณะกรรมการและเกณฑ์ในการตัดสิน การมอบหมายงานให้ครูใช้หลักเสมอภาค การทำงานแบบชัดเจน โปร่งใส ใช้รูปแบบของคณะกรรมการในการตัดสินทุกกิจกรรมของครูในโรงเรียนภายใต้กฎ กติกา และระเบียบที่รับรู้ร่วมกัน และการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสร้างสรรค์ต่อองค์กร

4) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย แนวทางพัฒนา คือ การสำรวจความต้องการด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ การจัดสรรบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่โดยเฉพาะ อย่างเช่น หน้าที่การรักษาความปลอดภัยบริเวณโรงเรียน และการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน

5) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร แนวทางพัฒนา คือ คณะครูควรมีการเสริมสร้างความไว้วางใจในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน มีการทำงานอย่างตรงไปตรงมา รับรู้ข้อมูลการทำงานต่าง ๆ เท่ากัน มีความเท่าเทียมกันและรับผิดชอบร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูล และแสดงความบริสุทธิ์ใจในการทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่องานตนเองที่ได้รับมอบหมาย แบ่งเวลาส่วนตัวและเวลางานได้อย่างเหมาะสมและไม่กระทบต่อตนเองและองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นการทำงานอย่างมีขอบเขตและสร้างสรรค์

6) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และขั้นตอนในการประเมินอย่างชัดเจน โปร่งใส การทำข้อตกลงในการมอบหมายงาน โดยครูจะได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่เคยทำ สลับหมุนเวียนทำกิจกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง การดำเนินงานตามนโยบาย และกระบวนการทำงานแบบเชิงรุก และผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

7) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำงาน

การกำหนดนโยบายการวางแผนการบริหารครูในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการจัดหาวิทยากรภายนอกมาอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ครูเรื่องการจัดการเรียนรู้ การกำหนดนโยบายให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยครูต้องเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองรวมทั้งเผยแพร่ความรู้ไปยังครูท่านอื่น และนำความรู้มาจัดกระบวนการเรียนรู้

8) ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม แนวทางพัฒนา คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนและโรงเรียน การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คณะครู นักเรียนได้มีโอกาสร่วมกันกับหน่วยงานอื่น ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นวิทยากรมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ผู้บริหารและคณะครูควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภูมิปัญญาชาวบ้าน และท้องถิ่น



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้เสนอการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลสภาพทั่วไปเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษานี้มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 226 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิง จำนวน 183 คน เพศชาย จำนวน 43 คน

อายุอยู่ในระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุด รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปีและน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปีตามลำดับ

ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 182 คน รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 44 คน

ประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่างอายุต่ำกว่า 5 ปีมากที่สุด จำนวน 83 คน รองลงมาคือ 5 - 10 ปีจำนวน 77 คน และ น้อยที่สุดคืออายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน ตามลำดับ

5.1.2 สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1) สภาพปัจจุบัน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากและด้านที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2) ความคาดหวังที่พึงประสงค์ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

3) ความต้องการจำเป็น พบว่า ภาพรวมความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.211$) ลำดับที่ 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.209$) และลำดับที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.090$) ตามลำดับ

5.1.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด และข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้ทำการวิเคราะห์ และสรุปเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยเรียงตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม แนวทางพัฒนา คือ ควรจัดสรรงบประมาณในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่ครูได้รับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูบรรลุตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นควรปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เนื่องจากครูส่วนมากไม่ใช่ครูในท้องถิ่นจึงมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่นค่าที่พัก ค่าเดินทาง ผู้บริหารควรวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรด้านการเงินเพื่อนำไปใช้ให้ครูเดินทางไปราชการ และควรกำหนดรูปแบบการให้สวัสดิการของครูให้เป็นแนวทางที่ชัดเจน เพื่อ

เสริมแรงจิตใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย แนวทางการพัฒนา คือ การสำรวจความต้องการด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานของโรงเรียน แล้วจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ นอกจากนี้ควรกำหนดกฎ ระเบียบหรือมาตรการรักษาความปลอดภัย เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร แนวทางการพัฒนา คือ ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกับครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาวางแผนและร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหา สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน มีการทำงานอย่างตรงไปตรงมา ครูรับรู้ข้อมูลการทำงานต่าง ๆ เท่ากัน มีความเท่าเทียมกันและรับผิดชอบร่วมกัน และควรหมั่นพูดคุยและแสดงความบริสุทธิ์ใจในการทำงานร่วมกัน

4) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค แนวทางการพัฒนา คือ การชี้แจงรายละเอียดของงานแต่ละฝ่ายที่ประชุม รวมทั้งมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการหากต้องมีการตัดสินใจจะมีคณะกรรมการและเกณฑ์ในการตัดสินใจมอบหมายงานให้คณะครูใช้หลักเสมอภาคการทำงานแบบชัดเจน โปร่งใส นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นของครู ร่วมกันแก้ไขปัญห และแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน แนวทางการพัฒนา คือ การประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินพิจารณาความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แจ้งผลการประเมินให้ครูทราบอย่างชัดเจน พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลของการประเมินให้ครูทราบ และมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีการทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและขั้นตอนในการประเมินผลอย่างชัดเจน โปร่งใส ทำข้อตกลงในการมอบหมายงาน โดยครูจะได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่เคยทำ สลับหมุนเวียนกันทำกิจกรรมเพื่อจะได้เรียนรู้และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง

6) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว แนวทางการพัฒนา คือ การประชุม การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งงานหรือมอบหมายงานให้เหมาะสม ชัดเจนและเท่าเทียมกัน จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เพื่อการปฏิบัติงานของครูจะได้ไม่หนักจนเกินไปจนทำให้มีผลกระทบต่อครอบครัว และควรมีนโยบายค้ำชูห้องเรียน โดยให้ลดภาระงานที่เป็นเอกสารนอกเหนือจากการสอนให้น้อยลง เพื่อครูจะได้มีเวลาในการเตรียมสื่อการ

สอนได้อย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ และอยากให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการจัดสรรบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่ธุรการ หรือผู้รักษาความปลอดภัยของโรงเรียน เพื่อให้ครูจะได้มีเวลาในการสอนได้อย่างเต็มความสามารถ งานที่รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว

7) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน แนวทางการพัฒนา คือ กำหนดนโยบายให้ครูพัฒนาตนเอง การวางแผนการบริหารครูในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยครูต้องเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองรวมทั้งเผยแพร่ความรู้ไปยังครูท่านอื่นและนำความรู้มาจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำงานเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

8) ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม แนวทางการพัฒนา คือ การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ขอความร่วมมือให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ ซึ่งทางโรงเรียนจัดกิจกรรมในวันสำคัญหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้คณะครู และนักเรียนได้มีโอกาสทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานอื่น โรงเรียนและชุมชน เพื่อเป็นประโยชน์กับโรงเรียนและเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ครูควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภูมิปัญญาชาวบ้านและท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาเป็นวิทยากรให้ความรู้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหลักเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจน โปร่งใส จึงส่งผลทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับ เกริก ไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการทำงาน และเวลาว่างในแต่ละวัน การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ให้ปลอดภัย อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง สะอาด และถูกสุขลักษณะ การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และควรมีการใช้กฎระเบียบกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม

จากการศึกษาครั้งนี้ สภาพปัจจุบันที่พบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก นั้นทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน มีการดำเนินงานจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านการเงินในโครงการหรือกิจกรรมให้เหมาะสมกับงานที่ครูได้รับผิดชอบ มีรายได้และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงครูได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวี (2560) พบว่า การจัดสวัสดิการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและค่าตอบแทนให้เพียงพอ ได้รับพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมลงมา คือ

2) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นเพราะการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนในการจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ดังนั้น จัดสรรงบประมาณนำมาจัดซื้ออุปกรณ์ให้เพียงพอและพร้อมกับการใช้งาน เพื่อความปลอดภัยของนักเรียนและครูขณะใช้อุปกรณ์ รวมไปถึงสถานศึกษาที่ปราศจากอันตรายจากอุบัติเหตุ และไม่มีเชื้อโรคต่าง ๆ หรือมาตรการรักษาความปลอดภัยและรักษาความสะอาดในโรงเรียน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวี (2560) พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัยควรเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

3) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษามีสิทธิและผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาวางแผนและร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อที่งานจะได้บรรลุตามที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสอดคล้องงานวิจัยของ พูนพงษ์ ภูนา (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กรและความผูกพันโรงเรียนของครู มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ถ้าไม่สามัคคีและปรองดองกันจะส่งผลทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ

4) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นของครู ร่วมกันแก้ไขปัญหา และแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กรีกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค พิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้ครูได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้และความสามารถ ใช้ทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยครูจะได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่เคยทำ สลับหมุนเวียนกันทำกิจกรรมเพื่อจะได้เรียนรู้และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนครู เพื่อพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความก้าวหน้า มั่นคงต่อวิชาชีพ

6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติงานที่รับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว การแบ่งงานหรือมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต จึงทำให้ครูมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน และสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การดำรงชีวิตและกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรีกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการทำงาน และเวลาวางในแต่ละวัน

7) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อาจเป็นเพราะครูได้รับความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองโดยครูต้องเข้าร่วมประชุม อบรม ศึกษาดูงาน และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองรวมทั้งเผยแพร่ความรู้ไปยังครูท่านอื่นและนำความรู้มาจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mathews et al. (2021) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสนับสนุนครู โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและอบรมตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนครู เพื่อพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น

และน้อยที่สุด คือ 8) ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ขอความร่วมมือให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพรรณ ธารทรัพย์ทวี (2560) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูควรประสานงานและมีส่วนร่วมทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน

5.2.2 ความคาดหวังที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความ

คาดหวังที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการทำงาน และเวลาวางในแต่ละวัน การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ปลอดภัย อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง สะอาด และถูกสุขลักษณะ การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และควรมีการใช้กฎระเบียบกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม จากการศึกษาครั้งนี้ ความคาดหวังที่พึงประสงค์ที่พบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ในระดับมากที่สุด นั้นทั้งนี้ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน มีการดำเนินงานจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านการเงินในโครงการหรือกิจกรรมให้เหมาะสมกับงานที่ครูได้รับผิดชอบ มีรายได้และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จินตนา อุ่มกรทุ (2562) พบว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคง มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการเพื่อให้ครูมีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคม

2) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนในการจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพียงพอ และพร้อมกับการใช้งาน เพื่อความปลอดภัยของนักเรียนและครูขณะใช้อุปกรณ์ รวมไปถึงสถานศึกษาที่ปราศจากอันตรายจากอุบัติเหตุ และไม่มีเชื้อโรคต่าง ๆ หรือมาตรการรักษาความปลอดภัยและรักษาความสะอาดในโรงเรียน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนรรฆ อิศะ (2562) พบว่า สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ดีต่อสุขภาพ ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษามีสิทธิและผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาวางแผนและร่วมกันปรับปรุงแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อที่งานจะได้บรรลุตามที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสอดคล้องงานวิจัยของ พูนพงษ์ คุน (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กรและความผูกพัน โรงเรียนของครู มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ถ้าไม่สามัคคีและปรองดองกันจะส่งผลทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ

4) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นของครู ร่วมกันแก้ไขปัญหา และแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสุดา ผาติอินันท์ (2562) พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้มีการประสานงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมแรงให้ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้และความสามารถ ใช้ทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยครูจะได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่เคยทำ สลับหมุนเวียนกันทำกิจกรรมเพื่อจะได้เรียนรู้และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสุดา ผาติอินันท์ (2562) พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาสิ่งดีๆ ให้คงอยู่และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร

6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เนื่องจากครูปฏิบัติงานที่รับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว การแบ่งงานหรือมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต จึงทำให้ครูมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน และสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การดำรงชีวิตและกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสรา ใจมุข (2562) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจกับการทำงานในเวลางานและนอกเวลางาน มีความสุขกับชีวิตในการทำงานมากขึ้น

7) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูได้รับความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน มีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ครูได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองรวมทั้งเผยแพร่ความรู้ไปยังครูท่านอื่นและนำความรู้มาจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mathews et al. (2021) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนับสนุนครู โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง

8) ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ขอความร่วมมือให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) พบว่า ครูมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน ครูสามารถทำงานร่วมกับชุมชนหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

5.2.3 ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 8 ด้านจากการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI_{modifide}) จากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการจำเป็นโดยมีค่า PNI_{modifide} สูงที่สุดคือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้ความต้องการจำเป็นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ควรมีบ้านพักครู และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูตามความเหมาะสม ปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน รวมไปถึงครูได้รับผดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จินตนา อุ่มครุฑ (2562) พบว่า การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและค่าตอบแทนให้เพียงพอ รองลงมา คือ 2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ครูปฏิบัติงานที่รับผดชอบไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว การแบ่งงานหรือมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตจึงทำให้ครูมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน และสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การดำรงชีวิตและกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต 3) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ครูมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม 4) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนในการจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ควรจัดสรรงบประมาณนำมาจัดซื้ออุปกรณ์ให้เพียงพอและพร้อมกับการใช้งาน รวมไปถึงสถานศึกษาที่ปราศจากอันตรายจากอุบัติเหตุ และไม่มีเชื้อโรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพรรณ ชารทรัพย์ทวี (2560) พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ 5) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ครูในสถานศึกษามีสิทธิและผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาวางแผนและร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อที่งานจะได้บรรลุตามที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนพงษ์ ภูนา (2561)

พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กรและความผูกพันโรงเรียนของครู มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ถ้าไม่สามัคคีและปรองดองกันจะส่งผลทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ 6) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ครูได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้และความสามารถ ใช้ทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการส่งเสริมครูให้ชัดเจน โปร่งใส 7) ด้านพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ครูได้รับความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองโดยครูต้องเข้าร่วมประชุม อบรม ศึกษาดูงาน และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองรวมทั้งเผยแพร่ความรู้ไปยังครูท่านอื่นและนำความรู้มาจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mathews et al. (2021) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสนับสนุนครู โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและอบรมตนเอง 8) ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ขอความร่วมมือให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพรรณ ชารทรัพย์ทวี (2560) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูควรประสานงานและมีส่วนร่วมทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน

5.2.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลแบบสอบถามแบบปลายเปิด และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และจากการจัดลำดับความสำคัญมากที่สุด สามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีแนวทางพัฒนา คือ ปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เนื่องจากครูส่วนมากไม่ใช่ครูในท้องถิ่นจึงมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่นค่าที่พัก ค่าเดินทาง นอกจากนั้นควรมีสวัสดิการในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับครูที่ไปอบรมหรือเดินทางไปราชการได้อย่างเหมาะสม และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพรรณ ชารทรัพย์ทวี (2560) พบว่า การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและค่าตอบแทนให้เพียงพอ ได้รับพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม 2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีแนวทางพัฒนา คือ การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งงานหรือมอบหมายงานให้เหมาะสม ชัดเจน การทำงานของครูจะได้ไม่หนักจนเกินไปจนส่งผลกระทบต่อครอบครัว และการ

กำหนดนโยบายคืนครูสู่ห้องเรียน โดยให้ลดภาระงานที่เป็นเอกสารนอกเหนือจากการสอนให้น้อยลง ครูจะได้มีเวลาในการเตรียมการสอนได้อย่างเต็มที่ และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาประกอบในการเลื่อนเงินเดือน และมอบหมายงานให้ครูได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีแนวทางการพัฒนา คือ การชี้แจงรายละเอียดของงานแต่ละฝ่ายที่ประชุมให้ครูได้ทราบ มีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ หากต้องมีการตัดสินใจ นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นของครู ร่วมกันแก้ไขปัญหา และแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้กฎ ระเบียบ กับคณะครูในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม 4) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีแนวทางการพัฒนา คือ การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ นอกจากนี้ควรกำหนดกฎ ระเบียบหรือมาตรการรักษาความปลอดภัย เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพรรณ ชารัตย์ทวี (2560) พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี 5) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีแนวทางการพัฒนา คือ การเปิดโอกาสให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาวางแผนและร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานกับครู สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน มีการทำงานอย่างตรงไปตรงมา หมดพุดคุยและแสดงความบริสุทธิ์ใจในการทำงานร่วมกัน และมีความรับผิดชอบต่องานตนเองที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนพงษ์ ฐิติ (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กรและความผูกพันโรงเรียนของครู มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ถ้าไม่สามัคคีและปรองดองกันจะส่งผลทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ 6) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ การประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินพิจารณาความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และมีการทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและขั้นตอนในการประเมินผลอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนครู เพื่อพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น 7) ด้านพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ กำหนดนโยบายให้ครูพัฒนาตนเอง การวางแผนการบริหารครูในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยครูต้องเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และนำ

ความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองรวมทั้งเผยแพร่ความรู้ไปยังครูท่านอื่นและนำความรู้มาจัดกระบวนการเรียนรู้ 8) ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม มีแนวทางการพัฒนา คือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ขอความร่วมมือให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ นอกจากนี้ครูควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภูมิปัญญาชาวบ้านและท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโท หึงสุรัตน์ สีสั่ง (2560) พบว่า แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมกับทางสังคมมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค เป็นประเด็นความต้องการจำเป็นการพัฒนาเป็นอันดับสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนี้

1) ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาระบบด้านคำตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน และผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมกับคำตอบแทน

2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ชัดเจน ครูที่รับผิดชอบงานต้องไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว และมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน

3) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานการทำงานได้อย่างเป็นระบบ มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม และกำหนดเกณฑ์ขั้นตอนการประเมินและกระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ชัดเจน โปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น
- 2) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาคในสถานศึกษานานาชาติต่าง ๆ



บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2560). แนวทางการป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สืบค้นจาก <https://dmh.go.th/>
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู. (2554). การศึกษาสภาพทางเศรษฐกิจและการเงินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กัลย์วิมล ธาราวร. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 12(2), 370-384.
- เจมินท์ อุ่นศิริ. (2560). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- คมสร วงษ์รักษา. (2559). ความก้าวหน้าการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่. จุลสารสมศ, 16(6), 123-134.
- จินตนา อุ่มครุฑ. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ชลธิชา มะลิพรม. (2561). คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา. วารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 5, 212-221.
- จิตติพรรณ ธารทรัพย์ทวี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดวงสุดา ผาติอินันท์. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ฉันทันท์ ศิริไสยาสน์, และโชติ บดีรัฐ. (2563). “New Normal”วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19: การงาน การเรียน และธุรกิจ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น*, 4(3), 371-386.
- นภารัตน์ พิมพ์เดช. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ปรีชา วิทยาภรณ์. (2559). กระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ปานิสรา ใจมุข. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปาริชาติ ผิวอ่อน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Unpublished Independent Study). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปิยนัทร มั่นจิตร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระมหาทิพย์ โอบฐงาม, และวาโร เฟื่องสวัสดิ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(2), 217-226.
- พัฒนกุล สุขสานต์, จันทรัตน์ ภคมาศ, และสมหญิง จันทฤทธิ์ (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(3), 94-107.
- พิเชฐ ขำใจ. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรตากลี จังหวัดนครสวรรค์ (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พินัย วิถีสวัสดิ์, และโสฬส เกิดศิริ. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- พิศโสภา ทิชาวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พูนพงษ์ ภูนา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1 ประกาศใช้ 19 สิงหาคม 2542.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 72 ประกาศใช้ 19 กันยายน 2556.
- วิกิพีเดีย. (2565). ครู. สืบค้น 3 เมษายน 2565, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ครู>
- วิพัตรา โตเต็มโชคชัยการ. (2561). คุณภาพชีวิตของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมบัติ อริยาสาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. วารสารวิชาการ ร้อยแก่นสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3(2), 34-46.
- สายชล คงทิม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2556). ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2564 (ฉบับทบทวน พ.ศ.2564). ปทุมธานี: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุภารัตน์ สีลัง. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนรรฆ อีสณะ. (2562). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อัญชลี วงษ์จันทร์, เกริกไกร แก้วล้วน, และนเรศ ชันชะวี. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)”* (น.440-449). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- อาคม จันทร์เลื่อน. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Akram, M., & Amir, M. (2020). Comparing the Quality of Work Life among University Teachers in Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42(2), 219-234.
- Akram, M., Ilgan, A., & Ozu, O. (2017). Quality of school work life of public school teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2), 244-269.
- Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30-42.
- Barrow, R., & Milburn, G. (1990). *A Critical Dictionary of Educational Concepts* (2nd ed.). New York: Teach College Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Best, J.W. (1986). *Research in Education* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Huse, E.F., & Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Kaufman, R. (2000). *Mega planning*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Louis, R. N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice-Hall.
- Mathews, O. A., Jeremiah, K. M., & Ursulla, O. A. (2021). Influence of Characteristics of Work-Life Balance on Teachers' Levels of Job Satisfaction in Public Secondary Schools in Nairobi, Kenya. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 13(2), 85-94.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harpers and Row.
- Stufflebeam, D.L., McCormick, C.H., Brinkerhoff, R.O., & Nelson, C.O. (1985). *Conducting educational needs assessment*. Boston, MA: Kluwer-Nijhoff.
- Umstot, D.D. (1984). *Understanding organizational behavior*. New York: West.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Work Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 2(1), 11- 21.
- Walton, R.E. (1974). *Improve the quality of working life*. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/1981/09/managing-human-resources>
- Witkin, B.R., & Altschuld, J.W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.





ภาควิชา ก

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวัด

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity)
โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)
ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ท่านที่ 1	วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย	การศึกษาคุณภูมิบัณฑิต (กศ.ด.) มหาวิทยาลัยนเรศวร
	สาขาที่เชี่ยวชาญ	การบริหารการศึกษา
	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ท่านที่ 2	วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย	การศึกษาคุณภูมิบัณฑิต (กศ.ด.) มหาวิทยาลัยนเรศวร
	สาขาที่เชี่ยวชาญ	การบริหารการศึกษา
	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ท่านที่ 3	วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
	สาขาที่เชี่ยวชาญ	การบริหารการศึกษา
	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา



ภาคผนวก ข

รายละเอียดผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

รายละเอียดผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

- ท่านที่ 1 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนานาชาติ
ระดับการศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารเพื่อการสื่อสาร
- ท่านที่ 2 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติ
ระดับการศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
- ท่านที่ 3 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติ
ระดับการศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
- ท่านที่ 4 ตำแหน่งครู วิทยาลัยนานาชาติ พิเศษ
ระดับการศึกษาปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์ - เคมี
- ท่านที่ 5 ตำแหน่งครู วิทยาลัยนานาชาติ ไม่มีวิทยาลัย
ระดับการศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาสังคมศึกษา



ภาคผนวก ค

ผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ตารางรูปแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ของประเด็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อที่	รายการประเมิน	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม						
1	ครูได้รับค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2	ครูได้รับค่าตอบแทนจาก การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3	ครูได้รับค่าตอบแทน พอเพียงต่อการดำรงชีวิต ในชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4	ครูได้รับผิดชอบงานใน ปริมาณที่เหมาะสมกับ ค่าตอบแทน	+1	0	+1	0.6	สอดคล้อง
5	ครูได้รับการพิจารณา เงินเดือนตามเกณฑ์ที่ กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2 ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย						
6	ครูมีสถานศึกษาที่ ปราศจากอันตรายจาก อุบัติเหตุ หรือไม่มีเชื้อโรค ต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
7	ครูจัดสถานที่หรือ บรรยากาศในการทำงาน ให้รู้สึกจรรโลงใจ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
8	ครูจัดสถานที่หรือ บรรยากาศในการทำงาน ไม่ส่งผลทำให้เกิดภาวะ ความกดดันในการทำงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
9	ครูมีเครื่องมือและอุปกรณ์ ในการทำงานเพียงพอ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
10	ครูมีเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่แข็งแรง ทนทานพร้อม ใช้งาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
11	ครูมีการปรับปรุงอุปกรณ์ ต่าง ๆ ให้อยู่สภาพในการ ใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร						
12	ครูได้รับความช่วยเหลือ และความร่วมมือจากครู ภายในสถานศึกษาเป็น อย่างดี	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
13	ครูในสถานศึกษาของท่าน มีความปรองดอง สามัคคี ร่วมกันทำงานได้อย่างมี ความสุข	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
14	ครูในสถานศึกษามีสิทธิ และเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นในเรื่องงาน ได้ทุกเรื่อง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
15	ครูทำงานอย่างไม่มี ความ อคติซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
16	ครูในสถานศึกษาของท่าน สร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่เป็นมิตร	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค						
17	ครูมีความพึงพอใจในการ บริหารงานของผู้บริหารที่ มีต่อครูได้อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
18	ครูมีความพึงพอใจในการ มอบหมายงานของ ผู้บริหารได้อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
19	ครูมีความพึงพอใจต่อ ผู้บริหารในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
20	ครูมีความพึงพอใจต่อ ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และยอมรับความคิดเห็นที่ แตกต่าง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
21	ครูมีความพึงพอใจต่อ ผู้บริหารที่เคารพสิทธิของ ครูทุกคน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
22	ครูได้รับมอบหมายงานที่ ใช้ความรู้และความ สามารถเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	0	0.6	สอดคล้อง
23	ครูได้ใช้ทักษะการทำงาน เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการ พัฒนาศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
24	ครูได้รับพิจารณาการเลื่อน เงินเดือนได้อย่างเป็น ธรรม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
6 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
25	ครูสามารถแบ่งเวลาการ ทำงาน การดำรงชีวิต และ กิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
26	ครูปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ต้องไม่มีผลกระทบต่อการ ใช้ชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
27	ครูมีเวลาเพียงพอสำหรับ การพักผ่อน	+1	0	+1	0.6	สอดคล้อง
7 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						
28	ครูได้รับโอกาสและได้รับ พัฒนาความรู้ความ สามารถ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
29	ครูได้รับโอกาสพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0.6	สอดคล้อง
30	ครูได้รับความอิสระใน การปฏิบัติหน้าที่การ ทำงานอย่างเต็มความ สามารถ	+1	+1	0	0.6	สอดคล้อง
31	ครูได้นำทักษะความรู้ ความสามารถมาใช้ในการ ทำงานของตนเองอย่าง เต็มที่	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
8 ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม						
32	ครูได้ประสานงานกับ หน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
33	ครูได้ประสานงานกับ ผู้ปกครองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
34	ครูได้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาชุมชน และสังคม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
35	ครูมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับ หน่วยงานอื่น เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษา ชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรายการข้อคำถามด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำผลการแสดงความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) แล้วได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.6-1.00 สรุปค่า IOC ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปจัดทำแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถาม และขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่เชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามนั้น จะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สังเกตเห็นถึงความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวประภาพรณ สิงห์เรือง

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในปัจจุบัน

☐ ผู้อำนวยการ

☐ รองผู้อำนวยการ

☐ ครู

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10-15 ปี

☐ 15 ปีขึ้นไป

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	สภาพปัจจุบัน					ความคาดหวังที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
35	ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ชุมชนและสังคม										

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. ท่านคิดว่า สภาพปัจจุบัน และความคาดหวังที่พึงประสงค์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างไร

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพึงพอใจที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดจากการทำงานตอบสนองความต้องการพื้นฐานของครู ทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต มีความก้าวหน้า มีความสุขกับการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การพึงพอใจจากการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม พอเพียงต่อการดำรงชีวิตในชีวิตประจำวัน ได้รับผิชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม ได้รับการพิจารณาเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การพึงพอใจจากการทำงานในสถานที่ปราศจากอันตรายจากอุบัติเหตุ หรือไม่มีเชื้อโรคต่าง ๆ จัดสถานที่หรือบรรยากาศในการทำงานให้รู้สึกจรรโลงใจ ไม่ส่งผลทำให้เกิดภาวะความกดดันในการทำงาน และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานมีความเพียงพอ แข็งแรง การปรับปรุงอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่สภาพในการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ
3. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง การพึงพอใจการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ ไม่มีการแบ่งแยกกันเป็นกลุ่ม ทำงานอย่างสามัคคี ไม่มีความอคติซึ่งกันและกัน ทุกคนมีสิทธิและได้เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้ทุกเรื่อง และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร
4. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การพึงพอใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีต่อครูได้อย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายหน้าที่การทำงาน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ความสำคัญและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และเคารพสิทธิของครูทุกคน
5. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้ทักษะการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงได้รับพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม
6. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การพึงพอใจในการทำงานที่สามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงาน การดำรงชีวิต และกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยการทำงานที่รับผิดชอบต้องไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว และมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการบริหารงานอย่างไร ที่จะให้ครูในโรงเรียนเห็นว่าการปฏิบัติงานของท่านมีความโปร่งใส ที่มีความยุติธรรม

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีนโยบาย และวางแผนการพัฒนาคู และได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้กับโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. ขอความกรุณาท่านให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
จากแบบสอบถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม - ควรมีบ้านพักครู และสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม - ควรมีค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการเดินทางไปอบรมหรือเดินทางไปราชการ - ควรมีนโยบายปรับฐานเงินเดือน เมื่อครูที่สอบบรรจุใหม่ควรได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าเดิม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย - ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดหางบประมาณสนับสนุนในการซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน - ควรจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีสภาพพร้อมใช้งาน มีความแข็งแรงทนทานและเพียงพอต่อบุคลากรภายในโรงเรียน
3. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร - ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีโครงการสร้างขวัญและกำลังใจ ชื่นชมในการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ - ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน - ควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ - ควรมีกิจกรรมให้ครูได้ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความปรองดอง
4. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค - ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรมและความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ไม่แบ่งแยกหรือทำให้ครูแบ่งเป็นกลุ่มในขณะที่ต้องทำงานร่วมกัน - ผู้บริหารควรพิจารณาการปฏิบัติงานของครู เพื่อเพื่อนำมาประกอบการเลื่อนเงินเดือน
5. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน - ควรลดงานด้านเอกสาร งดการประเมินที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และควรเน้นการสอนเป็นสำคัญ - ควรลดงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีเวลาเตรียมสื่อ เตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน - ควรจัดสรรอัตรากำลังครูให้ครบทุกวิชา และครบชั้นเรียน - โรงเรียนควรได้รับการจัดสรรบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ และการรักษาความปลอดภัย - ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ชัดเจนและควรอยู่ในเวลาราชการเท่านั้น
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน - ควรอบรมหรือสัมมนาเฉพาะทางที่ที่ครูถนัด เพื่อพัฒนาความรู้ตนเอง - ครูควรเข้าอบรมเกี่ยวกับธรรมะ เทอมละ 1 ครั้ง เพื่อให้ตนเองได้มีสมาธิและมีเหตุผลในการตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น - ครูควรได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง เพื่อจะได้พัฒนาตนเอง และเรียนรู้ที่จะปรับตัวกับงานที่ไม่เคยทำ
8. ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม - ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนควรมีส่วนร่วมในชุมชน และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามาเป็นวิทยากรหรือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องให้ความรู้กับนักเรียน - ควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภูมิปัญญาชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น - ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานงานกับหน่วยงานภายนอกให้เข้ามาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ประภาพรพรณ สิงห์เรือง
วัน เดือน ปีเกิด	9 มีนาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดพิษณุโลก ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา 2559 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	25/49 หมู่ 11 ตำบลคลองสอง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนลำสนุ่น ตำบลคลองสอง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1

