



การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด  
พิษณุโลก



ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด  
พิษณุโลก



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

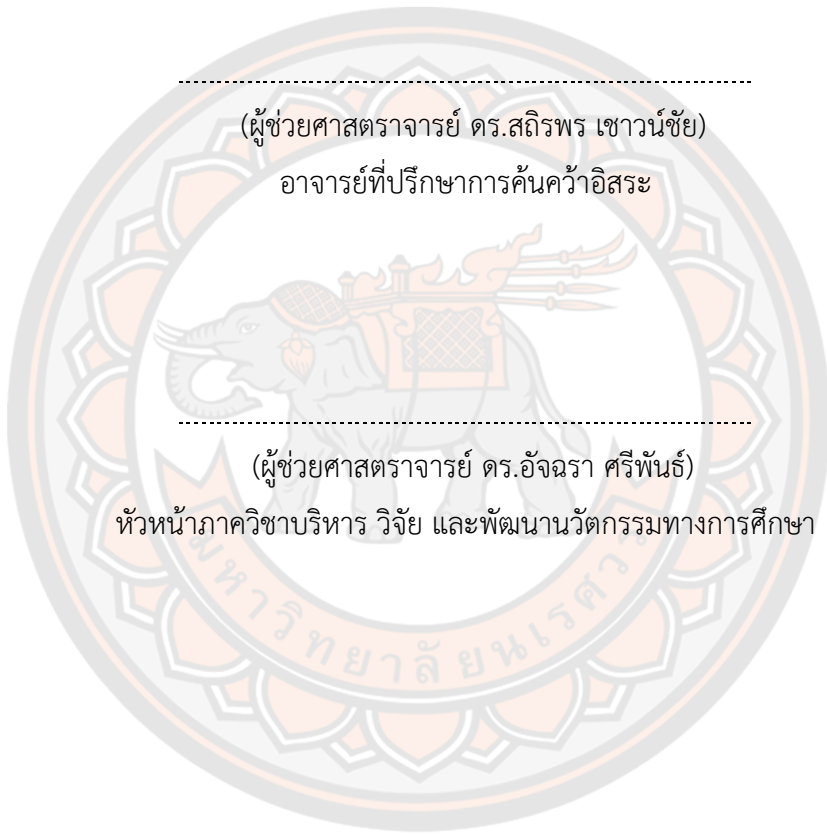
การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน  
มัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก"  
ของ ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ  
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

-----  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์ชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

-----  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



<b>ชื่อเรื่อง</b>	การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
<b>ผู้วิจัย</b>	ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ
<b>ประธานที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย
<b>ประเภทสารนิพนธ์</b>	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2566
<b>คำสำคัญ</b>	การวิเคราะห์องค์ประกอบ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสุ่มของเครจซีและมอร์แกน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 7 ด้าน รวมทั้งสิ้น 46 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และ 7) ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์การ

<b>Title</b>	THE FACTOR ANALYSIS OF QUALITY OF LIFE AT WORK OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS PHITSANULOK PROVINCE
<b>Author</b>	Chutikarn Klintab
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Sathiraporn Chaowachai, Ed.D.
<b>Academic Paper</b>	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2023
<b>Keywords</b>	factor analysis, Quality of Life

### ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the quality-of-life component at work of secondary school teachers in Phitsanulok Province. As part of this study, 302 secondary school teachers in Phitsanulok were selected. The sample size was determined using a Krejcie and Morgan random table and the samples were selected by Proportional Stratified Random Sampling of secondary school teachers in each district. The material used to collect the data was a questionnaire called the “Quality-of-Life at Work for Secondary School Teachers in Phitsanulok”, it is divided into 2 sections: Section (1) is the general information of a respondent such as gender, education qualifications, and the district. Section 2 (2) the check list consisting of 7 aspects for a total of 46 items analyzed with a confirmatory factor analysis.

The results show that the quality-of-life component of secondary school teachers in Phitsanulok consists of seven elements: 1) Adequate and Fair Compensation, 2) Progress and Stability, 3) Skill Development and Competence Utilization, 4) Interpersonal and Social Relations, 5) Good and Safe Working Environment, 6) Work and Personal Life Balance, and 7) Rights and Democracy in the Organization.

## ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและให้การ สนับสนุนช่วยเหลือด้วยความเอาใจใส่เข้ามาโดยตลอด จนจบงานวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำภาควิชา บริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร. สุรียา จันทิมา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม ดร. อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหม พิรามพิทยา ดร. กนกดาว เดชก้อง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตถ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือ และเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามที่ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พี่น้องนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา รุ่นที่ 33 และคณะศึกษาศาสตร์ ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้อง ที่ช่วยเหลือให้คำชี้แนะให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมี จากการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

ชุติกาญจน์ กลิ่นทับ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
ประกาศคุณูปการ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	27
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39

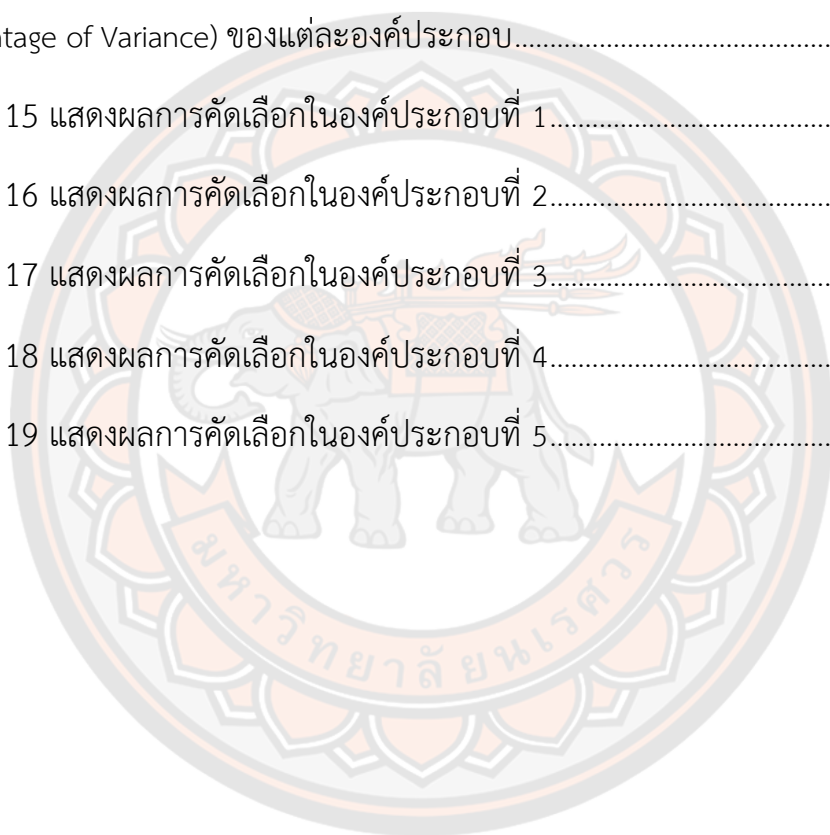
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก.....	51
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด พิษณุโลก .....	60
บทที่ 5 บทสรุป .....	70
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผลการวิจัย .....	72
ข้อเสนอแนะ .....	75
บรรณานุกรม .....	77
บรรณานุกรม .....	78
ภาคผนวก.....	81
ประวัติผู้วิจัย .....	102



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	20
ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก .....	40
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	50
ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจำแนกตามรายด้าน .....	52
ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม .....	53
ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง .....	54
ตาราง 7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทักษะและ การใช้ความสามารถ .....	55
ตาราง 8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม .....	56
ตาราง 9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย .....	57
ตาราง 10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับงาน .....	58
ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์การ .....	59

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity .....	60
ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation).....	61
ตาราง 14 แสดงค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ.....	63
ตาราง 15 แสดงผลการคัดเลือกในองค์ประกอบที่ 1.....	64
ตาราง 16 แสดงผลการคัดเลือกในองค์ประกอบที่ 2.....	65
ตาราง 17 แสดงผลการคัดเลือกในองค์ประกอบที่ 3.....	66
ตาราง 18 แสดงผลการคัดเลือกในองค์ประกอบที่ 4.....	67
ตาราง 19 แสดงผลการคัดเลือกในองค์ประกอบที่ 5.....	68



## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	38



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดในองค์การ แม้จะพร้อมด้วยการบริหารอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือระบบจัดการที่ดีเพียงใดก็ตามถ้าปราศจากคน องค์การนั้นก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 กำหนดให้ “ครู” เป็นบุคลากรทางวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 19 สิงหาคม 2542, หน้า 2) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 4 กำหนดให้ “ข้าราชการครู” เป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (23 ธันวาคม 2547, หน้า 3) กล่าวได้ว่า ครู เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความสุขจากการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ทั้งร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เป็นคำที่รู้จักกันในประเทศเมื่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ซึ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย และดำเนินต่อเนื่องมาจนถึงฉบับที่ 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลจึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ รับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 39 โรงเรียน และในจังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 57 โรงเรียน มีภารกิจในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

จนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อสิทธิโอกาสในการได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของผู้เรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ดังนั้น ในสถานศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร ควรให้ความสนใจ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผน พัฒนาบุคลากรและองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

### **ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย**

1. ได้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรที่แสดงถึงพฤติกรรม ที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ไปวางแผนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### **ขอบเขตของการวิจัย**

#### **1. ขอบเขตด้านเนื้อหา**

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของครู โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 12 แหล่ง ตามแนวคิดและงานวิจัย ของนักวิชาการ ดังนี้

1.1 การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศ จำนวน 4 แหล่ง ดังนี้ สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์ (2548), สุมาลย์ รอดนางบวช (2551), จันทน์ปภา วิเศษ โวหาร (2552), และรุ่งวิกรีย์ หยอมแหยม (2554)

1.2 การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ จำนวน 10 แหล่ง ดังนี้ Walton (1974), Lewin (1981), Feldman & Arnold (1983), Huse and

Coming (1985), Kast & Rosenzweig (1985), Cascio (1989), Gordon (1991), Yasgayama (1993), Newstrom & Davis (1997), และ Spyropoulos (1998)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน 7) ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์การ

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 39 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,361 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565)

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 302 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.121)

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู** หมายถึง ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขจากการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ทั้งร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ดังนี้

1.1 **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง ครูได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพและมีความยุติธรรม โดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

1.2 **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง** หมายถึง ครูได้รับการเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง และมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน

**1.3 ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ** หมายถึง ครูได้รับโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

**1.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม** หมายถึง ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปราศจากการแบ่งแยกและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

**1.5 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย** หมายถึง ครูมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ดีต่อร่างกาย รู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

**1.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน** หมายถึง ครูแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว กับเวลาในการปฏิบัติงาน มีช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือ เวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์และวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ

**1.7 ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร** หมายถึง ครูมีความเคารพในสิทธิส่วนตัวยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รับฟังความคิดเห็นของทุกคน แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม

**2. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ
  - 2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
  - 2.2 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
  - 2.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
  - 2.4 ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
  - 2.5 ประโยชน์ของเทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์
  - 3.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์
  - 3.2 นโยบายด้านการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย



## หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นคำที่รู้จักกันในประเทศเมื่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) มาใช้ ซึ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและ การมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย และดำเนินการต่อเนื่องมาตลอดจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารต้องสร้างในองค์กร หากคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมาย โดยแยกเป็น 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำตัวบุคคลหรือสิ่งของ “ชีวิต” ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหรือเมื่อรวมคำว่า “การทำงาน” เข้าไปด้วย จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12-16) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะของการทำงาน ที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์การที่ทำงาน ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น ไม่ใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือไม่ใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตที่ดีขึ้นของบุคลากรในหน่วยงาน

Delamotte & Takezawa (1984 อ้างใน ปณิชา ตีสวัสดิ์, 2550) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพ

ความเป็นอยู่ที่ดี โดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณา ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 109) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิต ของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพ ขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ทั้งในระดับมหภาค และจุลภาค

ผดาดพร เหมบุตร (2553, หน้า 66) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และส่วนที่สองเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกหรือทุกข์ในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่รัก ทำให้มีความสุขในการทำงานนั้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความสุขจากการตอบสนอง ความต้องการในด้านต่าง ๆ ทั้งร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

### **องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณา จากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวททางความเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน Walton แสดงให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจาก การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือ เปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะ และปลอดภัย (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรมี การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึง การควบคุมเกี่ยวกับเสียง- และการรบกวนทางสายตา

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (development of human capacities) คือ โอกาส ในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำหายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจ พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัว

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและ จะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพ ในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐาน การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance) คือการที่พนักงาน มีความรู้สึกว่าการกระทำหรือทำงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

เลวิน (สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2541 : 50-51 ;อ้างอิงจาก Lewin, 1981) เสนอเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Feldman และ Arnold (1983, pp. 491 - 496) กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกัน 16 ประการ

1. ความมั่นคง
2. ค่าตอบแทนรางวัลที่ยุติธรรม
3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน

4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชาและใช้อำนาจในการจัดการ
5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ
6. มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
7. มีความท้าทาย
8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้
9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน
10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า
11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน
12. มีอำนาจในการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม
14. อนาคตที่ก้าวหน้า
15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม
16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบสนใจและคาดหวัง

ฮูส และคัมมิง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย (Safe and healthy enviroment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมด้านร่างกายและจิตใจ สถานที่ทำงานไม่เป็นอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ มีความสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยมีโอกาพัฒนาความสามารถจากการฝึกอบรม และเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน จนเกิดทักษะความชำนาญ และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้พัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถไปใช้ในการทำงานตามศักยภาพมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพโดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงานที่ปฏิบัติ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความ เป็นมิตร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงาน ทำให้ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ด้านการบริหารงาน (Constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม พนักงานทุกคนได้รับการเคารพในสิทธิ และคงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และมีการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความ สมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด จากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความ ภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม หากองค์กร ที่ไม่ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก ถึงคุณค่าในการทำงานและอาชีพลดลง

เคส และโรเซนเวียน (Kast & Rosenzweig, 1985) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. บุคคลมีเกียรติและความนับถือ (personal dignity and respect) สะท้อนความคิดการ เป็นปัจเจกบุคคลต่อเหตุการณ์ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อบุคคล
2. มีอิสระในการควบคุมตนเอง (self control or autonomy)
3. บุคคลได้รับการยอมรับเมื่อสนับสนุนช่วยเหลือให้องค์กรมีประสิทธิผล (recognition)

4. รางวัลตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (rewards commensurate with performance) รวมถึงโอกาสในการพัฒนา ความท้าทาย ประสบการณ์หลากหลาย ได้ค่าตอบแทนมากมีการส่งเสริมการมอบหมายงานที่เหมาะสม

5. มีเอกลักษณ์การทำงานของกลุ่มและองค์กร (identification with work groups and organizations) ที่ทำให้มีความภาคภูมิใจ และการสนับสนุนช่วยเหลือ

6. ความมั่นคงในงาน (job security) ได้รับการปกป้องจากการปฏิบัติที่ไร้เหตุผล และมีสภาวะแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

คาสซิโอ (Cascio, 1989) กล่าวประเด็นสำคัญของคุณภาพการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา ดังนี้

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. การทำงาน 4 วันใน 1 สัปดาห์

Gordon (1991, pp. 635 – 636) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบทั้งการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงานการออกแบบเทคโนโลยี เพื่อที่ปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน

5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

ยากายามา (Yasgayama, 1993, pp. 151) แห่งมหาวิทยาลัย Takai ประเทศญี่ปุ่น ผู้ซึ่งสนใจศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ โดยได้ทำการเปรียบเทียบ เรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ ได้สรุปมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

1. เงินเดือนแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
  - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
  - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
  - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
  - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
  - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
  - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
  - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
  - 4.3 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
  - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
  - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับ
  - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
  - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
  - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างเจ้าหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของ



คนงาน

9. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

คัมมิ่ง และวอร์เลย์ (Cummings and Worley, 1997 pp. 301-303) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate & Fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe & Healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่ที่เหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้

4. ด้านความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า

5. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นใจของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

6. ด้านสังคมสัมพันธ์ ( ) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

7. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารงานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

8. ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาพัก

9. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง

Newstrom และ Davis (1997, pp. 293 - 294) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม

3. งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะ
7. ลดความเครียดในการทำงาน
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

สปายโรพอลอส (Spyropoulos, 1998) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน
2. ค่าตอบแทน
3. คุณค่าการทำงาน
4. เวลาของการทำงาน
5. อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
6. มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์ (2548, หน้า 27-28) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามี ลักษณะ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human) หมายถึง การที่ ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากที่ทำงานโดยพิจารณาจากลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติ มี ความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจาก การแบ่งแยก กลุ่มแบ่งแยกหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและ ความเป็น ปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงบรรยากาศภายใน องค์การ การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคล มีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลาย เครียด จากภาวะหน้าที่ ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มี ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวก และ รับผิดชอบต่อสังคม

สุมาลย์ รอดนางบวช (2551, หน้า 8) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของงาน ความหลากหลาย ของงาน ความมีคุณค่าของงาน ความเสี่ยงภัยในงาน

2. การบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำความยืดหยุ่น การกระจายอำนาจ

3. ความสัมพันธ์ในการทำงาน ได้แก่ ภาวะแปลกแยกความขัดแย้ง กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียงอุณหภูมิ สี แสง การระบายอากาศขนาดของ ห้อง พื้นที่สีเขียว ระยะทางจากบ้าน

5. รายได้ผลตอบแทนการทำงานเป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เบี้ยขยัน ค่าเป้าหมายในการทำงาน

6. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน เพื่อจูงใจการทำงาน ได้แก่ รถรับ-ส่ง ชุดยูนิฟอร์ม อาหารค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต

## 7. ความก้าวหน้า

8. ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ความปลอดภัยด้านกายภาพ ความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยจากการบาดเจ็บในงาน ความปลอดภัยด้านการยศศาสตร์

## 9. ความภาคภูมิใจในองค์กร

จันทักพา วิเศษโฆหาร (2552, หน้า 13-14) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New approach to Traditional goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และสภาพแรงงานในทุกยุคทุกสมัยพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงาน ที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ โดยมีได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหาความไม่มั่นใจในการทำงาน กล่าวคือ ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือการป้องกันมิให้ต้องออกจากงานอย่างไรเหตุผลอันสมควร ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุการประสบอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยทำงานไม่ได้เต็มที่

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) คือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คนทำงานจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมไม่ว่าจะจากการเป็นกรรมการ หรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิ์ตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เพราะนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือการเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมต่ำกว่าบุรุษโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision) เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่าง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลูกจ้างได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รู้สึกมีความสำคัญ เกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักและทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร

4. การได้งานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) งานที่ท้าทายความสามารถเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกตื่นเต้นและสนใจทำงาน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จาก

การหมุนเวียนงาน และการเพิ่มปริมาณงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้น  
ในการทำงานเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถ  
ตอบสนองความต้องการทางสังคม การเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จในชีวิต

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (Work and Life Cycle)  
สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้าง  
โดยลูกจ้างมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง เนื่องจากปัญหาทาง  
ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือการทำงานที่มีการแบ่งชั้น เช่น  
การมีรถประจำตำแหน่ง มีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความแตกต่าง  
หรือความไม่เท่าเทียมกัน จะเห็นได้ว่า ชีวิตการทำงานมีผลต่อชีวิตประจำวัน

รุ่งวิกรีย์ หยอหมแหยม (2554, หน้า 5-6) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย  
8 ด้าน คือ

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์  
ที่แต่ละบุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตและความยุติธรรม  
เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ  
และทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องไม่เสี่ยงจนเกินไป และจะต้องช่วยให้  
ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสที่ได้รับการเพิ่มเติมในการศึกษา  
การฝึกอบรม ทุนงานสัมมนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และโอกาสในการนำความรู้ ความสามารถ  
เทคนิค วิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและ องค์กร

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคง  
ในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน ทั้งในเรื่องรายได้และ ตำแหน่งงาน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า  
มีคุณค่าได้รับการยอมรับ และความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่ม  
เพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง การใช้หลักธรรมบัญญัติในการปฏิบัติงาน การเคารพใน สิทธิของบุคคล ความเสมอภาค ความอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง ระดับความรู้สึกว่างานหรือองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานและองค์การของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม





จากตารางที่ 1 สามารถสรุปการสังเคราะห์ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974), Lewin (1981), Feldman และ Arnold (1983), Huse and Coming (1985), Kast & Rosenzweig (1985), Cascio (1989), Gordon (1991), Yagayama (1993), Newstrom และ Davis (1997), Spyropoulos (1998), สัมฤทธิ์ อุทัยพงศ์ (2548), สุมาลย์ รอดนางบัวช (2551), จันทน์พา วิเศษโหวหาร (2552), รุ่งวิกรัย หยอหมแหยม (2554) และ พบว่า มีจำนวน 10 ปัจจัย ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีความถี่ 7 ขึ้นไปมาใช้ในการวิจัย สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

### 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจาก การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

ยากายามา (Yagayama, 1993, pp. 151) กล่าวว่า เงินเดือนแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ได้แก่ เงินเดือนที่พอเพียงและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ฮูส และคัมมิ่ง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน

สัมฤทธิ์ อุทัยพงศ์ (2548, หน้า 27-28) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

สุมาลย์ รอดนางบัวช (2551, หน้า 8) กล่าวว่า รายได้ผลตอบแทนการทำงานเป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เบี้ยขยัน ค่าเป้าหมายในการทำงาน

รุ่งวิกรัย หยอหมแหยม (2554, หน้า 5-6) กล่าวว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่แต่ละบุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความพึง



พอใจในการดำรงชีวิตและความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพและมีความยุติธรรม โดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

## 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กล่าวว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัว

ฮูส และคัมมิ่ง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคงสัมฤทธิ์ อุกฤษพงศ์ (2548, หน้า 27-28) กล่าวว่า ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

รุ่งวิกรัย หยอหมแหยม (2554, หน้า 5-6) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคง ในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน ทั้งในเรื่องรายได้และ ตำแหน่งงาน

สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเพิ่มทักษะ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง และมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน

## 3) ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กล่าวว่า ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึก

ว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกทำทนายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ยากายามา (Yasgayama, 1993, pp. 151) กล่าวว่า โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน

ฮูส และคัมมิ่ง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ

สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์ (2548, หน้า 27-28) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากที่ทำงานโดยพิจารณาจากลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบ ผลการปฏิบัติงาน

รุ่งวิกรัย หยอหมแหยม (2554, หน้า 5-6) กล่าวว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสที่ได้รับการเพิ่มเติมในการศึกษา การฝึกอบรม ดูงานสัมมนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และโอกาสในการนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค วิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและ องค์กร

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ(Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกทำทนายในการทำงาน ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

#### 4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กล่าวว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน หลีกเลี่ยงการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

ฮูส และคัมมิ่ง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) กล่าวว่า การสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์ (2548, หน้า 27-28) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความ เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยก กลุ่มแบ่งแยกหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการ ยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สุมาลย์ รอดนางบวช (2551, หน้า 8) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในการทำงาน ได้แก่ ภาวะแปลกแยกความขัดแย้ง กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

รุ่งวิจารย์ หยอหมแหยม (2554, หน้า 5-6) กล่าวว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี คุณค่าได้รับการยอมรับ และความร่วมมือ จากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศในการทำงาน ที่ดี

สรุปได้ว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง ของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปราศจากการแบ่งแยกและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

##### 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กล่าวว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง- และการรบกวนทางสายตา

ฮูส และคัมมิ่ง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงาน ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์ (2548, หน้า 27-28) กล่าวว่า สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ (Safe and Healthy) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและ ไม่เสี่ยงอันตราย

สุมาลย์ รอดนางบวช (2551, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียง อุณหภูมิ สี แสง การระบายอากาศขนาดของห้อง พื้นที่สีเขียว ระยะทางจากบ้าน

จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552, หน้า 13-14) กล่าวว่า การได้รับความคุ้มครองในปัญหา พื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New approach to Traditional goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็น เวลานาน และสภาพแรงงานในทุกยุคทุกสมัย พยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงาน ที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ โดยมีได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหา ความไม่มั่นใจในการทำงาน กล่าวคือ ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือการป้องกันมิให้ต้อง ออกจากงานอย่างไร้เหตุผลอันสมควร ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุการประสบอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยทำงานไม่ได้เต็มที่

รุ่งวิกรีย์ หยอมนแหยม (2554, หน้า 5-6) กล่าวว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและ ทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มี ลักษณะที่ต้องไม่เสี่ยงจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพอนามัย

สรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เหมาะสมต่อร่างกาย ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

#### 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กล่าวว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่าง ของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

ฮูส และคัมมิง (Huse and Coming, 1985, pp. 199-200) กล่าวว่า ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน

สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์ (2548, หน้า 27-28) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ไคล่คลาย เครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ

จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552, หน้า 13-14) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน (Work and Life Cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้าง โดยลูกจ้างมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง เนื่องจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือการทำงานที่มี การแข่งขัน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง มีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความแตกต่างหรือความไม่เท่าเทียมกัน จะเห็นได้ว่า ชีวิตการทำงานมีผลต่อชีวิตประจำวัน

สรุปได้ว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว กับเวลาในการปฏิบัติงาน มีช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือ เวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และ วันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ

#### 7) ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์การ

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กล่าวว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์ (2548, หน้า 27-28) กล่าวว่า ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรมใน การบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็น ปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงบรรยากาศภายในองค์การ การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552, หน้า 13-14) กล่าวว่า การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) คือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติ

อย่างเป็นทางการทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คนทำงานจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมไม่ว่าจะจากการเป็นกรรมการ หรือเป็นสมาชิกของ สหภาพแรงงาน การใช้สิทธิ์ตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เพราะนายจ้างกลัวการฟ้อง หรือการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรม ต่ำกว่าบุรุษ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่า บุรุษ เป็นต้น

รุ่งวิกรีัย หยอมแหยม (2554, หน้า 5-6) กล่าวว่า ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง การใช้หลักธรรมในการปฏิบัติงาน การเคารพใน สิทธิของบุคคล ความเสมอภาค ความอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง มีความเคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รับฟังความคิดเห็นของทุกคน แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม

#### **แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ**

##### **ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ**

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

Daniel (1988,p.152) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบถูกออกแบบมาเพื่อใช้ตรวจสอบ โครงสร้างชุดตัวแปร และใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของจำนวนที่น้อยที่สุดของตัวแปรที่สังเกตไม่ได้ ซึ่งตัวแปรที่สังเกตไม่ได้จะถูกเรียกว่าองค์ประกอบ

ปิยะนุช สุวพงษ์ (2599, น.71) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธี ทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่ง ความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์ กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง วิธีการทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้กลุ่มเดียวกัน

### ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

รสริน ศรีริگانนท์ (2555, น.35) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเหมาะสำหรับนักศึกษาที่ไม่มีความรู้ในทางด้านที่สนใจศึกษา หรืออาจจะมีเนื้อหาที่น้อย เป็นการรวมตัวแปรที่สำคัญ สามารถคัดกรองตัวแปรที่ไม่สำคัญออกไป อยู่อีกกลุ่มหนึ่งได้และให้อยู่ในกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากข้อมูลจากแบบสอบถามนั้นมีทฤษฎีอ้างอิงในการสร้างคำถาม

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะดีกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าสามารถทดสอบสิ่งที่คาดว่าผลลัพธ์ตรงกันหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

คมกฤษ พรหมหาสิน (2560, น.55) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ประการคือ

1) เป็นการใช่วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรลง และได้องค์ประกอบ ซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายและสะดวกในการแปลความหมายรวมทั้งได้ทราบแผน (Pattern) และโครงสร้าง (Structure) ความสัมพันธ์ของข้อมูล

2) เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างสัมพันธ์ของข้อมูล การวิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์นี้ ผู้วิจัยต้องมีสมมติฐานก่อนว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานเพียงใด

### ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ปิยนุช สุพงษ์ (2559, น.75-78) กล่าวถึงขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาการวิจัย ซึ่งในขั้นตอนแรกนักวิจัยควรกำหนดปัญหาการวิจัยให้ชัดเจน พร้อม ๆ กับทบทวนทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เก็บข้อมูลและตัดสินใจเลือกวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมี 2 วิธี คือ ถ้านักวิจัยมีจุดมุ่งหมายวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพัฒนา หรือสร้างทฤษฎีใหม่ หรือสร้างความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือใหม่เป็นเชิงสำรวจว่ากลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้

นั้นมีคุณลักษณะร่วมกับที่องค์ประกอบมีอะไรบ้าง นักวิจัยก็ควรเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือเรียกสั้น ๆ ว่า EFA) แต่ถ้านักวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการตรวจสอบยืนยันว่าคุณลักษณะร่วมกันของกลุ่มตัวแปรที่นำมาศึกษาจะเป็นไปตามองค์ประกอบร่วมตามสมมติฐานหรือไม่ ก็ควรเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis เรียกสั้น ๆ ว่า CFA)

วิธีที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการสำรวจข้อมูลและกำหนดจำนวนองค์ประกอบเพื่อมาอธิบายความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรที่มีอยู่ เมื่อนักวิจัยไม่มีหลักฐานอ้างอิงเพียงพอสำหรับเป็นกรอบของสมมติฐานเกี่ยวกับจำนวนองค์ประกอบภายใต้ข้อมูลที่วัดได้ ดังนั้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จึงมุ่งเน้นการสร้างทฤษฎี และสร้างความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือแบบทดสอบใหม่

วิธีที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เนื่องจากรูปแบบขององค์ประกอบสำรวจมีมากมาย จึงได้มีการพัฒนาเป็นรูปแบบในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นักวิจัยมักเริ่มต้นที่สมมติฐานในการวิเคราะห์เป็นการศึกษาตัวแปรที่ถูกนำไปสัมพันธ์กับองค์ประกอบและองค์ประกอบที่ถูกสัมพันธ์กันเอง สมมติฐานที่ตั้งจะต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี ดังนั้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจึงเน้นเพื่อใช้ตรวจสอบ หรือยืนยันองค์ประกอบที่กำหนดไว้ตามทฤษฎีหรือเป็นการทดสอบทฤษฎีซ้ำ ๆ

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบข้อมูลที่วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงของสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ และสร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าเข้าใกล้  $-1$  หรือ  $+1$  แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันสูงมากควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นไม่มีความสัมพันธ์ควรอยู่คนละองค์ประกอบ หรือมีตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ หรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ที่เหลือน้อยมากควรตัดตัวแปรนั้นออกจากการวิเคราะห์สถิติที่บ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร คือ

1) การทดสอบเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) ด้วยการใช้สถิติทดสอบของบาร์ทเลท (Bartlett's test of Sphericity) โดยพิจารณาที่ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของประชากรไม่เป็นเมตริกซ์เอกลักษณ์ และเมตริกซ์สหสัมพันธ์นั้นมีความเหมาะสม ที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป



2) ค่าไคเซอร์ เมเยอร์ ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin) หรือค่า KMO เป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้ และขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เชียล (Partial Correlation) ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่น ๆ ออกไปแล้ว ว่ามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่

3) ค่าการร่วมกันของตัวแปร (Communality) ได้มาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอื่น ๆ มีพิสัยอยู่ระหว่าง 0-1 ค่า 0 คือค่าที่แสดงว่าองค์ประกอบร่วมไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนนั้นได้ด้วยองค์ประกอบร่วม ค่าที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ คือ ค่าที่มากกว่า 0.2 หากพบว่า มีตัวแปรใดที่มีค่าน้อยกว่าที่กำหนดให้ขจัดออกไปจากการวิเคราะห์ก่อน

ขั้นที่ 3 การสกัดองค์ประกอบ มีวัตถุประสงค์คือเพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถแทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ดี วิธีการสกัดองค์ประกอบมีหลายวิธีแต่ที่นิยมกันคือ วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) เป็นวิธีที่เหมาะสมในการใช้เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุด แต่สามารถอธิบายความหมายได้มากที่สุด และเป็นวิธีที่จะใช้เมื่อมีการรวมกันเชิงเส้นตรงของตัวแปรที่สังเกตได้ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือตัวแปรที่มีอิสระต่อกันซึ่งทุกตัวจะมีค่าการร่วมกันขององค์ประกอบร่วม (Comman Factor) เท่ากับ 1

นอกจากนี้ วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก เป็นวิธีที่ช่วยค้นหาจำนวนองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งมีวิธีการให้เลือกใช้ดังนี้

- 1) วิธีความเป็นไปได้มากที่สุด (Maximum Likelihood Method)
- 2) วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least-Squares Method หรือ Principal Axis Factoring)
- 3) วิธีอัลฟา (Alpha Factoring)
- 4) วิธีภาพลักษณ์ (Image Factoring)
- 5) วิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)

ขั้นที่ 4 เลือกวิธีการหมุนแกน การหมุนแกนองค์ประกอบ () หลังจากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีต่าง ๆ แล้วจะได้จำนวนองค์ประกอบที่น้อยที่สุดของข้อมูล ซึ่งมักจะแปลความหมายได้ยาก และในบางครั้งจะพบความสลับซับซ้อนขององค์ประกอบ ในกรณีนี้ที่ตัวแปรมากเท่าใด ความยุ่งยากใน

การแปลความหมายขององค์ประกอบ และตัวแปรก็มีมากเท่านั้น การหมุนแกนองค์ประกอบจะทำให้ตัวแปรบางตัวที่แต่เดิมเป็นสมาชิกของหลายองค์ประกอบมาเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัดมากขึ้นกว่าเดิมซึ่งให้สังเกตได้จากน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรนั้น การหมุนแกนเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งของข้อมูลตัวแปรให้สัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนขึ้น โดยไม่ทำให้ค่าความสัมพันธ์หรืออัตราส่วนร้อยละของค่า การผันแปรทั้งหมดที่อธิบายโดยองค์ประกอบเปลี่ยนแปลงไป

การหมุนแกน ทำได้ 2 วิธี คือ การหมุนแกนปบอโรคอนอล (Orthogonal Rotation) โดยให้แกนองค์ประกอบเป็นอิสระจากกันหรือทำมุม 90 องศาต่อกัน แต่ถ้าไม่ได้กำหนดให้แต่ละองค์ประกอบเป็นอิสระจากกันจะเป็นการหมุนแบบออบลิก (Oblique Rotation) โดยยอมให้แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน รายละเอียดของแต่ละวิธีมีดังนี้

1) การหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรคอนอล (Orthogonal Rotation) เป็นการหมุนแกนที่ยังคงให้แกนองค์ประกอบตั้งฉากซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงถึงความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบ การหมุนแกนแบบนี้ มีวิธีการสำคัญ 3 วิธี คือ

1.1 วิธีเวรีแมกซ์ (Varimax) เป็นวิธีที่ทำให้ผลรวมความแปรปรวนของน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างองค์ประกอบมีค่าสูงสุด ทำให้แต่ละองค์ประกอบแยกจากกันชัดเจน โดยพยายามให้ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุดหรือต่ำที่สุดในแต่ละองค์ประกอบ โดยทั่วไปพบว่า วิธีนี้เหมาะสำหรับ การหมุนแกนที่เป็นอิสระจากกัน

1.2 วิธีควอดติแมกซ์ (Quartimax) เป็นวิธีที่พยายามให้ตัวแปรมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบสูงบนองค์ประกอบหนึ่ง และมีค่าต่ำบนองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ให้เห็นเด่นชัดถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบแต่โครงสร้างองค์ประกอบอาจไม่เรียบง่ายเหมือนวิธีแรก

1.3 วิธีอีควิแมกซ์ (Equimax) เป็นวิธีที่ผสมผสานระหว่างวิธีเวรีแมกซ์กับวิธีควอดติแมกซ์ พยายามหาโครงสร้างอย่างง่ายของทั้งตัวแปรและองค์ประกอบ แต่วิธีนี้ยังไม่เป็นที่นิยมกว้างขวาง

2) การหมุนแกนองค์ประกอบแบบออบลิก (Oblique Rotation) เป็นการหมุนแกนองค์ประกอบที่แกนองค์ประกอบไม่ต้องตั้งฉากกัน ซึ่งเป็นการหมุนแกนที่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันได้ เป้าหมายที่องค์ประกอบคล้ายกับวิธีหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรคอนอลแต่

มีเพียงลักษณะที่เพิ่มเติมคือองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันได้ สิ่งที่น่าประหลาดใจได้แก่ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดในด้านความตรง

ขั้นที่ 5 เลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบนี้เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจะใช้ ในการจัดกลุ่มตัวแปรว่าควรอยู่องค์ประกอบใด

ขั้นที่ 6 ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ โดยพิจารณาความคล้ายคลึงกันระหว่างตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ ถ้านักวิจัยค้นคว้ามาตามโครงสร้างของทฤษฎี นักวิจัยอาจต้องการใช้ชื่อองค์ประกอบตามทฤษฎีที่ค้นคว้ามา หรือนักวิจัยอาจตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยเอง กรณีในการตั้งชื่อองค์ประกอบจะมีความหมายกับโครงสร้างขององค์ประกอบนั้น ๆ ถ้าองค์ประกอบนั้นมีตัวแปร 1-2 ตัวแปร และข้อมูลนั้นไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว ว่าจะเรียกองค์ประกอบอีกชื่อหนึ่งว่า รูปแบบกิโก้ (GIGO Model หรือ Garbage in and Garbage out Model) ซึ่งก็คือสิ่งที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัย ส่วนมากจะพบเมื่อนักวิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

#### **ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ**

คมกฤช พรหมฉิน (2560, น.55) กล่าวถึง ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้

1. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตัวแปรแฝง นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างตัวแปรแฝงแล้วนำตัวแปรแฝงไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป
2. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร
3. ใช้ในการแก้ปัญหาที่ตัวแปรอิสระของการวิเคราะห์ถดถอยพหุมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) โดยการนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน โดยการสร้างตัวแปรใหม่จากคะแนนองค์ประกอบ แล้วนำองค์ประกอบนั้นไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

## สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

### ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ตั้งอยู่เลขที่ .. หมู่ที่ 8 ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลท่าทอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก มีเขตพื้นที่บริการในจังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดอุตรดิตถ์ ดังนี้

#### 1. โรงเรียนในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 39 โรงเรียน ประกอบด้วย

- 1.1 โรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม
- 1.2 โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี
- 1.3 โรงเรียนพุทธชินราชพิทยา
- 1.4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคเหนือ
- 1.5 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก
- 1.6 โรงเรียนดอนทองวิทยา
- 1.7 โรงเรียนวังน้ำคู้ศึกษา
- 1.8 โรงเรียนบางระกำวิทยศึกษา
- 1.9 โรงเรียนประชาสงเคราะห์วิทยา
- 1.10 โรงเรียนชุมแสงสงคราม “อุดรคนารักษ์อุปถัมภ์”
- 1.11 โรงเรียนบ้านกร่างพิทยาคม
- 1.12 โรงเรียนท่าทองพิทยาคม
- 1.13 โรงเรียนวังทองพิทยาคม
- 1.14 โรงเรียนบ้านกลางพิทยาคม
- 1.15 โรงเรียนน้ำรินพิทยาคม
- 1.16 โรงเรียนเนินสะอาดพิทยาคม
- 1.17 โรงเรียนวังพิกุลวิทยศึกษา
- 1.18 โรงเรียนทรัพย์ไพรวัลย์พิทยาคม
- 1.19 โรงเรียนสฤกษ์ดีเสนาพิทยาคม
- 1.20 โรงเรียนหนองพระพิทยา
- 1.21 โรงเรียนบางกระทุ่มพิทยาคม

- 1.22 โรงเรียนวังโพรงพิทยาคม
  - 1.23 โรงเรียนไทรย้อยพิทยาคม
  - 1.24 โรงเรียนเนินกุ่มวิทยา
  - 1.25 โรงเรียนเนินมะปรางศึกษาวิทยา
  - 1.26 โรงเรียนจ่านกร้อง
  - 1.27 โรงเรียนพรหมพิรามวิทยา
  - 1.28 โรงเรียนวังมะด่านพิทยาคม
  - 1.29 โรงเรียนดงประคำพิทยาคม
  - 1.30 โรงเรียนวัดโบสถ์ศึกษา
  - 1.31 โรงเรียนคันไช้พิทยาคม
  - 1.32 โรงเรียนนครไทย
  - 1.33 โรงเรียนชาติตระการวิทยา
  - 1.34 โรงเรียนนครบางยางพิทยาคม
  - 1.35 โรงเรียนนาบัววิทยา
  - 1.36 โรงเรียนสวนเมี่ยงวิทยา
  - 1.37 โรงเรียนนครชุมพิทยารัชมังคลาภิเษก
  - 1.38 โรงเรียนยางโกลนวิทยา
  - 1.39 โรงเรียนบ่อโพธิ์วิทยา
2. โรงเรียนในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 18 โรงเรียน ประกอบด้วย
    - 2.1 โรงเรียนอุดรดิตถ์
    - 2.2 โรงเรียนท่าปลาประชาอุทิศ
    - 2.3 โรงเรียนน้ำปาดชนูปถัมภ์
    - 2.4 โรงเรียนฟากท่าวิทยา
    - 2.5 โรงเรียนแสนตอวิทยา
    - 2.6 โรงเรียนบ้านโคกพิทยาคม
    - 2.7 โรงเรียนตรอนศรีสิทธิ์
    - 2.8 โรงเรียนทองแสนขันวิทยา

- 2.9 โรงเรียนด้านแม่คำมันพิทยาคม
- 2.10 โรงเรียนดาราพิทยาคม
- 2.11 โรงเรียนพิชัย
- 2.12 โรงเรียนบ้านโคกพิทยา
- 2.13 โรงเรียนอุตรดิตถ์ครุณี
- 2.14 โรงเรียนน้ำริดวิทยา
- 2.15 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า อุตรดิตถ์
- 2.16 โรงเรียนลับแลพิทยาคม
- 2.17 โรงเรียนลับแลศรีวิทยา
- 2.18 โรงเรียนทุ่งกะโล่วิทยา

**นโยบายด้านการศึกษานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์  
วิสัยทัศน์**

“เป็นองค์กรต้นแบบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล  
บนพื้นฐานความเป็นไทย”

**พันธกิจ**

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง  
ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถ  
ในการแข่งขัน
3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและ  
คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการ  
ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลัก  
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals :  
SDGs)

7. ปรับสมดุลและส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

### กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาญณรงค์ อินอิว (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีกระบวนการวิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ

- 1) การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ
- 2) การตรวจสอบรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวแปรต่าง ๆ ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากครูทั่วประเทศ จำนวน 920 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
- 3) การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 7 ตัว สามารถวัดได้จากตัวชี้วัดและตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 47 ตัว 2) การตรวจสอบรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อปรับปรุงโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยตัวแปรแฝงอื่น ๆ ในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 93 3) การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาจากค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามเกณฑ์การตรวจสอบความเป็นไปได้ในบริบทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา มี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 อิทธิพลทางตรง คือปัจจัยเกี่ยวกับ

ลักษณะเฉพาะตัวของครู รูปแบบที่ 2 อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะการบริหารจัดการในองค์กร และปัจจัยด้านภาระงานสายสนับสนุนการสอน ซึ่งการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย 7 ข้อ กิจกรรม 9 กิจกรรม และตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด

อรพิน ชูชม (2557) กล่าวไว้ในรายงานการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงานจะได้รับอิทธิพลจากทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน) ทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) และความกดดันจากงาน (ภาระงาน บรรยากาศ การทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางการพยาบาล) โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ (ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน) กับตัวแปรผลพฤติกรรมการทำงาน (พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร)

สุदारัตน์ ครุทสิก (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิ์ ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 44.9 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนีย์ ขาดีไทย (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในปี 2557 จำนวน 205 คน พบว่า 1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญ

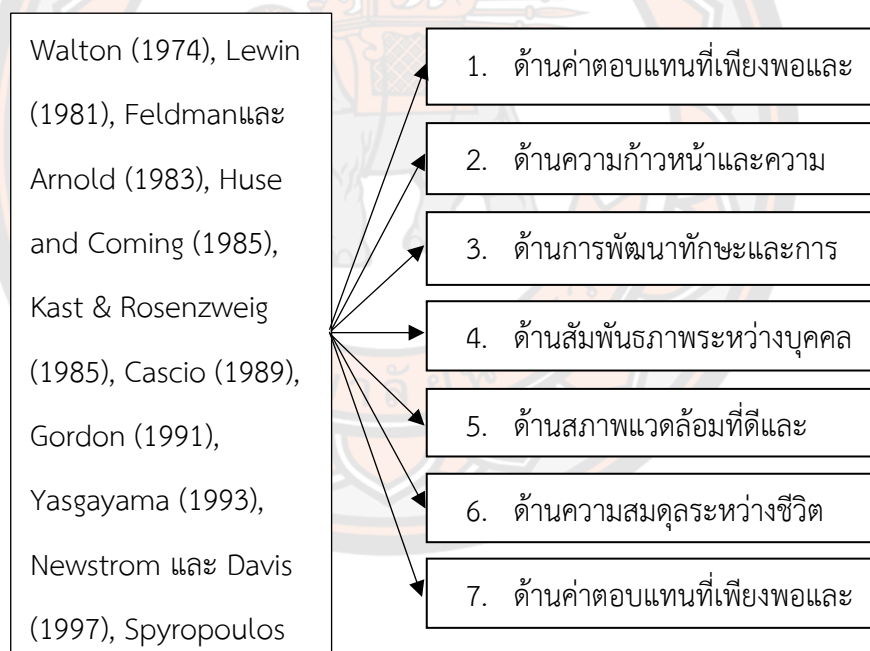


ของตัวชี้วัดคุณภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในลำดับที่ 2 บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด

ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กล่าวว่า ลักษณะของงานที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถสร้างความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรได้

#### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 39 โรงเรียน 1,361 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ จำแนกตามสัดส่วนครูของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก แสดงได้ดังตาราง

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

ที่ตั้งอำเภอของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมือง	636	141
อำเภอบางระกำ	106	24
อำเภอบางกระทุ่ม	61	14
อำเภอวังทอง	152	34
อำเภอเนินมะปราง	80	18
อำเภอนครไทย	145	32
อำเภอชาติตระการ	61	14
อำเภอพรหมพิราม	71	16
อำเภอวัดโบสถ์	39	9
<b>รวม</b>	<b>1,361</b>	<b>302</b>

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี  
งบประมาณ 2565.

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง องค์ประกอบ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ถ้ามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถาม  
ตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 2 ถ้ามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด  
พิษณุโลก จำนวน 7 ด้าน 46 ข้อ ประกอบด้วย

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม     | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง          | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ   | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม     | จำนวน 8 ข้อ |
| 5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย         | จำนวน 7 ข้อ |
| 6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร        | จำนวน 7 ข้อ |

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 121) โดยมีเกณฑ์ให้เลือก ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ใช้วิธีให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นตัวแปรและโครงสร้างของตัวแปร
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามคำศัพท์เฉพาะ เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มาตรวจสอบความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 ดร. สุริยา จันทิมา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม

5.3 ดร. อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมพิรามพิทยา

5.4 ดร. กนกดาว เดชก้อง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี

5.5 ดร. อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว รองผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธชินราชพิทยา

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถาม

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อความกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า  $IOC \geq 0.5$  ถือว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ถ้า  $IOC < 0.5$  ถือว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6. คัดเลือกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยประยุกต์ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ปรากฏว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 หรือ มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

8. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของคอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.92

9. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. การเก็บข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms) ได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมา จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูล

และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยนำข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อข้อความ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2554, น. 121) ไว้ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้ค่าดัชนี ความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit Index) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Standardized Factor Loading) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบเงื่อนไขพื้นฐานของการวิเคราะห์โมเดล คือ สถิติที่ใช้ในการทดสอบเงื่อนไขพื้นฐานของการวิเคราะห์โมเดลที่พัฒนาขึ้นด้วยการทดสอบ ภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้อง มีค่าไม่เกิน 0.80 ทำให้ไม่มีภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Hair et al., 2006)

3.1.2 ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล มีดังนี้

3.1.2.1 ค่าไคสแควร์ (Chi-square) หมายถึง ค่าที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนระหว่างเทริกซ์ค่าแปรปรวน – ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บได้จริงกับ เมท

ริกซ์ค่าแปรปรวน – ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่พัฒนาขึ้น ค่าสถิติไค – สแควร์มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดล มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

3.1.2.2 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) หรือ  $X^2 / df$  หมายถึง ค่าที่ใช้ปรับลดอิทธิพลของขนาดตัวอย่างที่มีต่อค่าสถิติไคสแควร์ เนื่องจากการใช้ค่าไคสแควร์ มีข้อจำกัด กล่าวคือ ค่าไคสแควร์ จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ทำให้อาจจะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในขณะที่ความจริงมีความกลมกลืน โดยค่าไคสแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker, 2010)

3.1.2.3 ค่าดัชนีระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) หมายถึง ค่าเปรียบเทียบค่าไคสแควร์ของโมเดลอิสระลดด้วยองศาอิสระของโมเดลอิสระกับ ค่าไคสแควร์ของโมเดลของผู้วิจัยลดด้วยองศาอิสระของโมเดลของผู้วิจัย โมเดลที่พัฒนาขึ้นกับ โมเดลอิสระ ค่าดัชนีระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kaplan, 2000)

3.1.2.4 ค่าดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) หมายถึง ค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างค่าไคสแควร์ของโมเดลของผู้วิจัยและค่าไคสแควร์ของโมเดลอิสระ ซึ่งโมเดลอิสระ คือ ตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน หรือค่าแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรเป็นศูนย์ค่าดัชนีระดับ ความกลมกลืนมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

3.1.2.5 ค่าดัชนีระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) หมายถึง ค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนตัวแปรและขนาดขององศาอิสระ ซึ่งดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนกับดัชนี GFI ค่าดัชนีระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

3.1.2.6 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง (ความไม่กลมกลืน) ต่องศาอิสระ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ มีค่าน้อย กว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

3.1.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่ปรับให้เป็นมาตรฐานไม่มีหน่วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่ามากกว่า 0.40 จึงผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2006)



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก
3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวก และเพื่อความเข้าใจตรงกันในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อแทนตัวแปรองค์ประกอบตามความหมาย ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
A	แทน	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
B	แทน	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
C	แทน	ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
D	แทน	ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม
E	แทน	ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
F	แทน	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน
G	แทน	ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร
A1	แทน	ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์
A2	แทน	ได้รับเงินเดือนที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ
A3	แทน	ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

- A4 แทน ได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม
- A5 แทน ได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต
- B1 แทน มีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ
- B2 แทน มักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ
- B3 แทน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต
- B4 แทน ได้รับการพิจารณาและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างเหมาะสม
- B5 แทน มีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน
- B6 แทน โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง
- B7 แทน โรงเรียนมีสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- C1 แทน มีโอกาสในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ
- C2 แทน ได้รับโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- C3 แทน สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้
- C4 แทน สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนและดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้
- C5 แทน มีอิสระในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ
- C6 แทน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าในการทำงานให้กับโรงเรียน
- C7 แทน มีความรู้สึกทำทนายต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- D1 แทน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียนโดยปราศจากความขัดแย้ง

- D2 แทน โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
- D3 แทน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี
- D4 แทน ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ
- D5 แทน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนเพื่อนครูในโรงเรียน ปราศจากการแบ่งแยก
- D6 แทน สามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาผู้บริหารเพื่อนครูในโรงเรียนเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน
- D7 แทน โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- D8 แทน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อเพื่อนครูและโรงเรียน
- E1 แทน โรงเรียนมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย
- E2 แทน โรงเรียนไม่มีมลพิษทางเสียงหรือกลิ่นรบกวน
- E3 แทน มีเครื่องใช้สำนักงานที่ทำให้ได้รับความสะดวกสบาย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- E4 แทน โรงเรียนมีการมาตรการในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของสาธารณสุขจังหวัด เช่น การตรวจคุณภาพน้ำดื่ม การตรวจวัดปริมาณขยะ
- E5 แทน โรงเรียนมีอุปกรณ์สำหรับป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ถังน้ำยาดับเพลิง
- E6 แทน โรงเรียนมีมาตรการในการป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม
- E7 แทน โรงเรียนมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม
- F1 แทน มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน
- F2 แทน มีช่วงเวลาอิสระจากงานโดยอาจมีระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงานหรือวันหยุดตามประเพณี
- F3 แทน มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน
- F4 แทน มีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับโรงเรียนและเพื่อนครูได้
- F5 แทน มีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม
- G1 แทน โรงเรียนมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรทุกคน
- G2 แทน โรงเรียนมีการรับฟังและยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

- G3 แทน โรงเรียนจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรโดยการรับฟังความคิดเห็นและเลือกวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน
- G4 แทน ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากร อย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน
- G5 แทน โรงเรียนมีการประชุม รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ
- G6 แทน ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน
- G7 แทน โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล



### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และเขตอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n=345)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 ชาย	39	12.9
1.2 หญิง	263	87.1
<b>2. วุฒิการศึกษา</b>		
2.1 ปริญญาตรี	174	57.6
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	128	42.4
<b>3. เขตอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก</b>		
3.1 อำเภอเมือง	137	45.4
3.2 อำเภอบางระกำ	24	7.9
3.3 อำเภอบางกระทุ่ม	14	4.6
3.4 อำเภอวังทอง	35	11.6
3.5 อำเภอเนินมะปราง	18	6.0
3.6 อำเภอนครไทย	33	10.9
3.7 อำเภอชาติตระการ	14	4.6
3.8 อำเภอพรหมพิราม	16	5.3
3.9 อำเภอวัดโบสถ์	11	3.6
รวม	302	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็น

ร้อยละ 12.9 เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในเขตอำเภอเมือง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 อำเภอบางระกำ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 อำเภอบางกระทุ่ม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 อำเภอวังทอง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 อำเภอเนินมะปราง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6 อำเภอนครไทย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 อำเภอชาติตระการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 อำเภอพรหมพิราม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 อำเภอวัดโบสถ์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์การ โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ดังตารางที่ 4 - 11

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.22	0.68	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.34	0.61	มาก
ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	4.34	0.56	มาก
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม	4.13	0.61	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	4.00	0.63	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน	4.05	0.64	มาก
ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร	4.00	0.68	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์	4.43	0.67	มาก
2	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ	4.18	0.71	มาก
3	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.17	0.71	มาก
4	ท่านได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม	4.25	0.61	มาก
5	ท่านได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต	4.09	0.72	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.22</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 รองลงมาคือ ได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ตามลำดับ



ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น จากการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ	4.34	0.60	มาก
2	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ	4.34	0.66	มาก
3	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นในอนาคต	4.23	0.60	มาก
4	ท่านได้รับการพิจารณาและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างเหมาะสม	4.14	0.64	มาก
5	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน	4.42	0.63	มาก
6	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการในอาชีพครู	4.50	0.61	มาก
7	โรงเรียนของท่านมีสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.42	0.55	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.34</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการในอาชีพครูอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 รองลงมาคือ มีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน และโรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น จากการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ รวมทั้งมักจะได้รับมอบหมายให้

ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ

ข้อ	ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีโอกาสในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.55	0.52	มากที่สุด
2	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.48	0.57	มาก
3	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้	4.32	0.51	มาก
4	ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนและดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้	4.39	0.55	มาก
5	ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ	4.22	0.50	มาก
6	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานให้กับโรงเรียน	4.21	0.61	มาก
7	ท่านมีความรู้สึกทำทนายต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.21	0.62	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.34</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีโอกาสในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนและ

ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม

ข้อ	ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียนโดยปราศจากความขัดแย้งหรือความรู้สึกในทางลบ	4.26	0.50	มาก
2	ในโรงเรียนของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.23	0.58	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.20	0.48	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ	4.10	0.60	มาก
5	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนเพื่อนครูในโรงเรียน ปราศจากการแบ่งแยก	4.13	0.70	มาก
6	ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บริหารหรือเพื่อนครูในโรงเรียนเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.20	0.74	มาก
7	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.98	0.56	มาก
8	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อเพื่อนครูและโรงเรียน	3.97	0.70	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.13</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียนโดยปราศจากความขัดแย้งหรือความรู้สึกในทางลบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

รองลงมาคือ ในโรงเรียนของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียน เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บริหารหรือเพื่อนครูในโรงเรียนเมื่อประสบปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	4.17	0.43	มาก
2	โรงเรียนของท่านไม่มีมลพิษทางเสียงหรือกลิ่นรบกวน	4.13	0.55	มาก
3	ท่านมีเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานที่ทำให้ได้รับความสะดวกสบาย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.07	0.84	มาก
4	โรงเรียนของท่านมีการมาตรการในการควบคุมสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของสาธารณสุขจังหวัด เช่น การ ตรวจคุณภาพน้ำดื่ม การตรวจวัดปริมาณขยะ	3.89	0.63	มาก
5	โรงเรียนของท่านมีอุปกรณ์สำหรับป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ถังน้ำยาดับเพลิง	3.90	0.68	มาก
6	โรงเรียนของท่านมีมาตรการในการป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม	3.88	0.68	มาก
7	โรงเรียนของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	3.93	0.62	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.00</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าเป็นโรงเรียนที่มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 รองลงมาคือ โรงเรียนไม่มีมลพิษทางเสียงหรือกลิ่นรบกวน

อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 และมีเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานที่ทำให้ได้รับสะดวกสบาย เอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน

	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน	3.99	0.68	มาก
2	ท่านมีช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน หรือวันหยุดตามประเพณี	4.00	0.71	มาก
3	ท่านมีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน	4.13	0.57	มาก
4	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับโรงเรียนและเพื่อนครูได้	4.23	0.53	มาก
5	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม	3.89	0.71	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับโรงเรียนและเพื่อนครูได้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 รองลงมาคือ มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และมีช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน หรือวันหยุดตามประเพณีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร

ข้อ	ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	โรงเรียนของท่านมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรทุกคน	3.96	0.54	มาก
2	โรงเรียนของท่านมีการรับฟังและยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด	3.87	0.61	มาก
3	โรงเรียนของท่านมักจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยการรับฟังความคิดเห็นและเลือกวิธีแก้ปัญหาาร่วมกัน	3.83	0.78	มาก
4	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน	4.17	0.68	มาก
5	โรงเรียนของท่านมีการประชุม รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ	4.04	0.73	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน	3.99	0.70	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	4.14	0.70	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.00</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากร อย่างเหมาะสมเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 และโรงเรียนมีการประชุม รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการ

ดำเนินงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity

3.2 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หลังหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation)

3.3 ผลการตั้งชื่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

#### 3.1 ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.754
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	21374.575
	df	1035
	Sig.	.000

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.754 แสดงว่าข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์นี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 21,374 (Sig<

000) แสดงถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

### 3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation)

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ได้จำนวนองค์ประกอบค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) และใช้ค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation)

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loading			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	20.6	44.78	44.78	20.60	44.78	44.78	7.66	16.64	16.64
2	3.81	8.28	53.06	3.81	8.28	53.06	6.83	14.84	31.48
3	3.16	6.88	59.94	3.16	6.88	59.94	5.76	12.53	44.01
4	2.59	5.62	65.56	2.59	5.62	65.56	4.90	10.65	54.66
5	2.01	4.38	69.94	2.01	4.38	69.94	3.97	8.64	63.30
6	1.65	3.59	73.53	1.65	3.59	73.53	2.54	5.52	68.82
7	1.52	3.31	76.84	1.52	3.31	76.84	2.38	5.17	73.99
8	1.30	2.82	79.66	1.30	2.82	79.66	1.90	4.14	78.13
9	1.03	2.25	81.90	1.03	2.25	81.90	1.74	3.78	81.90

จากตาราง 13 พบว่า การแสดงค่าสถิติสำหรับแต่ละองค์ประกอบทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัย ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage



of Variance) ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไป อยู่ที่ 9 ค่า แสดงว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จัดเป็น 9 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนขององค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบสามารถอธิบายองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ต้องมีค่ามากกว่า 1 ขึ้นไป และตัวแปรแต่ละตัวต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 9 องค์ประกอบ โดยมีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 14



ตาราง 14 แสดงค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวน ของตัวแปร (Eigenvalues)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (Percentage of Variance)	ค่าร้อยละสะสม ของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance)	จำนวน ตัวแปรใน องค์ประกอบ
1	20.60	44.78	44.78	9
2	3.81	8.28	53.06	9
3	3.16	6.88	59.94	5
4	2.59	5.62	65.56	5
5	2.01	4.38	69.94	5
6	1.65	3.59	73.53	3
7	1.52	3.31	76.84	3
8	1.30	2.82	79.66	1
9	1.03	2.25	81.90	1

จากตาราง 14 พบว่า เมื่อทำการหมุนแกนแบบออร์โธกอนอล (Orthogonal Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation) และให้ข้อรายการสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และระบุจำนวนองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ โดยแสดงผลเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากค่ามากไปหาค่าน้อย แล้วพิจารณาข้อรายการแต่ละตัวว่าอยู่องค์ประกอบใด พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไป ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากองค์ประกอบที่ 6, 7, 8 และ 9 มีจำนวนตัวแปรในองค์ประกอบน้อยกว่า 4 ตัว จึงไม่สามารถจัดเป็นองค์ประกอบได้ ดังนั้นจึงได้จำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ได้ร้อยละ 69.94

### 3.3 ผลการตั้งชื่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 15 แสดงผลการคัดเลือกในองค์ประกอบที่ 1

ลำดับ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	F1 มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง และครอบครัวยุกับเวลาในการปฏิบัติงาน	0.822
2	F3 มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน	0.783
3	F2 มีช่วงเวลาอิสระจากงานโดยอาจมีระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงานหรือวันหยุดตามประเพณี	0.772
4	E6 โรงเรียนมีมาตรการในการป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม	0.760
5	E5 โรงเรียนมีอุปกรณ์สำหรับป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ถังน้ำยาดับเพลิง	0.751
6	F5 มีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม	0.669
7	E7 โรงเรียนมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	0.647
8	G3 โรงเรียนจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรโดยการรับฟังความคิดเห็นและเลือกวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน	0.598
9	E4 โรงเรียนมีการมาตรการในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ เป็นไปตามมาตรฐานของสาธารณสุขจังหวัด เช่น การตรวจ คุณภาพน้ำดื่ม การตรวจวัดปริมาณขยะ	0.591
<b>Eigenvalues</b>		<b>20.60</b>
<b>% of Variance</b>		<b>44.78</b>

จากตาราง 15 การแสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 1 โดยพิจารณาค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด 0.5 ขึ้นไป (n=345)

พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ E4, E5, E6, E7, F1, F2, F3, F5 และ G3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.591 – 0.822 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 20.60 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 44.78

เมื่อพิจารณาข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 1 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่อง การแบ่งเวลาและปริมาณงาน เช่น มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.822 มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.783 มีช่วงเวลาอิสระจากงานโดยอาจมีระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงานหรือวันหยุดตามประเพณี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.772 ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านที่ 1 ว่า **ด้านเวลากับปริมาณงานและความปลอดภัย**

**ตาราง 16 แสดงผลการคัดเลือกในองค์ประกอบที่ 2**

ลำดับ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	D4 ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ	0.860
2	E2 โรงเรียนไม่มีมลพิษทางเสียงหรือกลิ่นรบกวน	0.804
3	D5 เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนเพื่อนครูในโรงเรียน ปราศจากการแบ่งแยก	0.745
4	D6 สามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาผู้บริหารเพื่อนครูในโรงเรียนเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	0.665
5	C6 รู้สึกว่าตนมีคุณค่าในการทำงานให้กับโรงเรียน	0.620
6	A5 ได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต	0.612
7	B7 โรงเรียนมีสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.607
8	D8 รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อเพื่อนครูและโรงเรียน	0.605
9	C7 มีความรู้สึกทำหายต่องานที่ได้รับมอบหมาย	0.582
<b>Eigenvalues</b>		<b>3.81</b>
<b>% of Variance</b>		<b>8.28</b>

จากตาราง 16 การแสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 2 โดยพิจารณาค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด 0.5 ขึ้นไป (n=345) พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ A5, B7, C6, C7, D4, D5, D6, D8, และ E2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.582 – 0.860 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 3.81 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 8.28

เมื่อพิจารณาข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 2 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่อง ความสัมพันธ์กับบุคคลและสังคม เช่น ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.860 โรงเรียนไม่มีมลพิษทางเสียงหรือกลิ่นรบกวน 0.804 เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนเพื่อนครูในโรงเรียน ปราศจากการแบ่งแยก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.745 รู้สึกว่าตนมีคุณค่าในการทำงานให้กับโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.620 ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านที่ 2 ว่า **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม**

ตาราง 17 แสดงผลการคัดเลือกในองค์ประกอบที่ 3

ลำดับ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	G5 โรงเรียนมีการประชุม รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ	0.882
2	G6 ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน	0.881
3	G7 โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	0.829
4	G4 ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากร อย่างเหมาะสมเหมือนกัน	0.732
5	D2 โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	0.581
Eigenvalues		3.16
% of Variance		6.88

จากตาราง 17 การแสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 3 โดยพิจารณาค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด 0.5 ขึ้นไป (n=345) พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ D2, G4, G5, G6 และ G7 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.882 – 0.851 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 3.16 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 6.88

เมื่อพิจารณาข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 3 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่อง การบริหารจัดการภายในโรงเรียน เช่น โรงเรียนมีการประชุม รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.882 ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.881 โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.829 ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านที่ 3 ว่า **ด้านการบริหารจัดการและประชาธิปไตยภายในโรงเรียน**

ตาราง 18 แสดงผลการคัดเลือกในองค์ประกอบที่ 4

ลำดับ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	A2 ได้รับเงินเดือนที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ	0.877
2	A3 ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0.825
3	A1 ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์	0.775
4	B6 โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง	0.680
5	A4 ได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม	0.616
<b>Eigenvalues</b>		<b>2.59</b>
<b>% of Variance</b>		<b>5.62</b>

จากตาราง 18 การแสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 4 โดยพิจารณาค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด 0.5 ขึ้นไป (n=345)

พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ A2, A3, A1, B6 และ A4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.877 – 0.616 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.59 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 5.62

เมื่อพิจารณาข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 4 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่อง ค่าตอบแทน เช่น ได้รับเงินเดือนที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.877 ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.825 ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.775 ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านที่ 4 ว่า **ด้านการค่าตอบแทนที่เพียงพอ**

**ตาราง 19 แสดงผลการคัดเลือกในองค์ประกอบที่ 5**

ลำดับ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	B3 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต	0.783
2	B4 ได้รับการพิจารณาและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างเหมาะสม	0.678
3	C5 มีอิสระในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ	0.648
4	B2 มักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ	0.569
5	B5 มีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน	0.530
<b>Eigenvalues</b>		<b>2.01</b>
<b>% of Variance</b>		<b>4.38</b>

จากตาราง 19 การแสดงผลการคัดเลือกตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5 โดยพิจารณาค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาด 0.5 ขึ้นไป (n=345) พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ B2, B3, B4, B5 และ C5 มีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.530 – 0.783 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.01 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 4.38

เมื่อพิจารณาข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 5 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.783 ได้รับการพิจารณาและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.678 มีอิสระในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.648 ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านที่ 5 ว่า **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง**





## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 39 โรงเรียน รวมจำนวนประชากร 1,361 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จำแนกตามสัดส่วนครูของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) หลังจากได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ได้นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และพิจารณาค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่หนึ่ง) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ จากนั้นทำการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Components Method) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) โดยผู้วิจัยจะพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ องค์ประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคดิจิทัล ตั้งแต่ 5 ตัวแปรขึ้นไป โดยในแต่ละตัวแปร (Factor Loading) ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด พิษณุโลก ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 **ด้านเวลากับปริมาณงานและความปลอดภัย** มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 20.60 ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ได้แก่ มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน มีช่วงเวลาอิสระจากงานโดยอาจมีระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงานหรือวันหยุดตามประเพณี โรงเรียนมีมาตรการในการป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม มีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม มีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม โรงเรียนมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม โรงเรียนจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรโดยการรับฟังความคิดเห็นและเลือกวิธีแก้ปัญหาาร่วมกัน โรงเรียนมีการมาตรการในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ เป็นไปตามมาตรฐานของสาธารณสุขจังหวัด เช่น การตรวจคุณภาพน้ำดื่ม การตรวจวัดปริมาณขยะ

องค์ประกอบที่ 2 **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม** มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 3.81 ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ได้แก่ ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียน เป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ โรงเรียนไม่มีมลพิษทางเสียงหรือกลิ่นรบกวน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนเพื่อนครูในโรงเรียน ปราศจากการแบ่งแยก สามารถขอคำแนะนำหรือ คำปรึกษาผู้บริหารเพื่อนครูในโรงเรียนเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าในการทำงานให้กับโรงเรียน ได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต โรงเรียนมีสนับสนุนให้ บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อเพื่อนครูและ โรงเรียน มีความรู้สึกทำทนายต่องานที่ได้รับมอบหมาย

องค์ประกอบที่ 3 **ด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียน** มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 3.16 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ โรงเรียนมีการประชุม รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไป ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติ ต่อบุคลากร อย่างเหมาะสมเทียบกัน โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 4 **ด้านการค่าตอบแทนที่เพียงพอ** มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.59 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ได้รับเงินเดือนที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการ

ครองชีพ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม

องค์ประกอบที่ 5 **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง** มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.01 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น อีกในอนาคต ได้รับการพิจารณาและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีอิสระในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ มักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 **ด้านเวลากับปริมาณงานและความปลอดภัย** โดยมีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน มีช่วงเวลาอิสระจากงานโดยอาจมีระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงานหรือวันหยุดตามประเพณี โรงเรียนมีมาตรการในการป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม มีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม มีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม โรงเรียนมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม โรงเรียนจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรโดยการรับฟังความคิดเห็นและเลือกวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน โรงเรียนมีการมาตรการในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของสาธารณสุขจังหวัด เช่น การตรวจคุณภาพน้ำดื่ม การตรวจวัดปริมาณขยะ แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคกับการดำเนินชีวิต ครูมีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มศรี บุญทองจันทร์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตทัศนศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ในระดับที่ 2 ความต้องการ

ทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) สอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มศรี บุญทองจันทร์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตทัศนศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อรชชา อุดม (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี และเขมินท์ อุ่นศิริ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

2. องค์ประกอบที่ 2 **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม** โดยได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียน เป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ โรงเรียนไม่มีมลพิษทางเสียงหรือกลิ่นรบกวน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนเพื่อนครูในโรงเรียน ปราศจากการแบ่งแยก สามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาผู้บริหารเพื่อนครูในโรงเรียนเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าในการทำงานให้กับโรงเรียน ได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต โรงเรียนมีสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อเพื่อนครูและโรงเรียน มีความรู้สึกทำทนายต่องานที่ได้รับมอบหมาย

3. องค์ประกอบที่ 3 **ด้านการบริหารจัดการและประชาธิปไตยภายในโรงเรียน** โดยโรงเรียนมีการประชุม รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากร อย่างเหมาะสมเทียมกัน โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เนื่องจากโรงเรียนของครูส่วนใหญ่มีการประชุมกำหนดแนวทาง และระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม ได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบ และมีความเสมอภาคในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเหมาะสม มีเสมอภาคซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชชา อุดม (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก

4. องค์ประกอบที่ 4 **ด้านการค่าตอบแทนที่เพียงพอ** โดยได้รับเงินเดือนที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี และอรชา อุดม (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “ปัญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ ครุทสิิก (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิ์ ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 44.9 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. องค์ประกอบที่ 5 **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง** โดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต ได้รับการพิจารณาและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีอิสระในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ มักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ มีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแต่ละโรงเรียนมีการสนับสนุนด้านวิชาชีพให้กับบุคลากรตามมาตรฐาน กลยุทธ์ และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มศรี บุญทองจันทร์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตทัศนศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่ม

โรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และอรชา อุดม (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดหวายเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัด กาญจนบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้บริหาร ครูหรือบุคลากรด้านการ ศึกษา จึงควรนำข้อค้นพบนี้ไปเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนต่อไป

1.2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและความปลอดภัย เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำคัญดังนั้น โรงเรียนควรมอบหมายงานและ ตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของครู และมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการ ทำงาน และโรงเรียนควรจัดหาและปรับปรุงวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อม สำหรับปฏิบัติงาน รักษาสภาพแวดล้อมให้มี ความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม รวมทั้งอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำคัญดังนั้น โรงเรียนควรให้การยอมรับในความ คิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการวางแผน การปฏิบัติงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสแสดง ความสามารถ สร้างสรรค์ผลงาน และนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการยอมรับในความ สามารถ

1.4 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต ในการทำงาน of ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำคัญดังนั้น โรงเรียนคำนึงถึงความเหมาะสมระหว่าง เงินเดือนกับงานที่ปฏิบัติ รักษาความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมใน การพิจารณาและทำอย่างโปร่งใส ตามความรู้ ความสามารถ ความเสียสละเพื่อส่วนรวมของครู อีกทั้ง ยังควรมีการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องของค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ เหมาะสมแล้ว เช่น ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุมในการเดินทางไปราชการ เป็นต้นสิ่งเหล่านี้ครู ยังไม่ได้รับและเกิดความถูกต้องเหมาะสม หากดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ

อย่างเหมาะสมแล้ว เชื่อว่าจะเป็นสิ่งที่จะช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ตลอดจนทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

1.5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำคัญดังนั้น โรงเรียนควรให้คำชมเชยหรือรางวัลจากการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีเป็นประจำ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความถูกต้องขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยไม่จำกัดอยู่กับตัวอย่างที่ศึกษาจึงควรมีการตรวจสอบความถูกต้องขององค์ประกอบคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครูกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ด้วย เช่น ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาหลาย ๆ พื้นที่ เพื่อยืนยันถึงความเป็นสากลของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน และศึกษปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูร่วมด้วย

# บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- เขมินท์ อุ่นศิริ. (2562). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- จินดากานต์ คงเดชาชาญ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- แจ่มศรี บุญทองจันทร์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตทัศนศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัทพล โตบาร์มีกุล. (2555). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐนันท์ คณินวิชากรณ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและพฤติกรรม การทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมให้บริการเครือข่าย โทรทัศน์เคลื่อนที่ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิเรก พรสีมา, และคณะ. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู*. สืบค้น 16 ธันวาคม พ.ศ. 2564, จาก <http://www.onec.go.th/Act/627/>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผจญ เฉลิมสาร. (ม.ป.ป.). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้น 28 มิถุนายน 2564, จาก <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/...>

- พยอม วงศ์สารศรี. (ม.ป.ป.). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการ  
จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรศิริ เทียนอุดม. (2546). *ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้นแบบ*. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. (19 สิงหาคม 2542). 116(74 ก).  
หน้า 2.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *ราชกิจจานุเบกษา*. (23  
ธันวาคม 2547). 121 (ตอนพิเศษ 79ก). หน้า 23.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554* (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- วิภาพร มาพบสุข. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริม  
วิชาการ.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2555). *TDRl หรือกับ ศธ.ในการปฏิรูปการศึกษารอบใหม่*.  
สืบค้น 3 เมษายน 2564, จาก [http://www.kruthai.info/view.php?article\\_id=429](http://www.kruthai.info/view.php?article_id=429)
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษา  
แห่งชาติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาพานิช สาราวิทยากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ.
- เสาวรส คูหาปัญญา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน  
และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อนุชา กอนพ่วง. (2555). การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์การทางการศึกษาด้วยกลไก  
ธรรมาธิปไตยของผู้บริหาร. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*,  
7(19), 1-14.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษานครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต).* นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครปฐม.
- อาพร อัครโรจนกุลชัย. (2554). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
ครูโรงเรียนเอกชน สอนภาษาจีน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร* 1(2),  
37-55.
- อำนาจ วัตจินดา. (ม.ป.ป.). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 7(22), 24-28.
- อุดมพร อมรธรรม. (2549). *ปรัชญาการศึกษาในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แสงดาว.
- Christopher Steel and Elizabeth Craig. Reworking Industrail Models, Exploring  
Contemporary Ldeas, And Fostering Teacher Leadership. *Phi Delta Kappan* 87,  
9. May 2006.
- Herbert, J. (1974). Development of a Life Quality Inventory. *Dissertation Abstracts  
International*, 5(3), 34-40.
- Huse, E.F., & Comming, T.G. (1985). *Organization development and change (3<sup>d</sup> ed.)*.  
Minnesota : West publishing, pp 199-200.
- Kast, F.E., & Rosenzweig, J.E. (1985). *Organization and management: A systems and  
contingency analysis (4<sup>th</sup> ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Loren B.Jung, Decision Making of Superintendents of School: A Study of the  
Relationship of Factors Involved with Choice Made. *Dissertation Abstracts  
International*, 30(7), 262-275.
- Werther, William B., Jr., & Davis,Keith. (1982). *Personal management and Human  
Resources*. Tokyo: McGraw Hill. Inc.



ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถามองค์ประกอบ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก)

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัย  
และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร. สุรียา จันทิมา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม
3. ดร. อุไร ปัญญาสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมพิรามพิทยา
4. ดร. กนกดาว เดชก้อง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี
5. ดร. อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว รองผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธชินราชพิทยา



ภาคผนวก ข แบบประเมินความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

แบบประเมินความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ

แบบสอบถามเรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดพิษณุโลก

แบบประเมินความสอดคล้องฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ เรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ของนางสาวชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เชาว์นชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา โดยขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามความคิดเห็น ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

นางสาวชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ  
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู</b>				
<p><b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b> หมายถึง ครูได้รับผลตอบแทนที่เป็น เงินเดือน ค่าจ้างที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ มีความยุติธรรมโดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และมีสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิต</p>				
1	ท่านได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์			
2	ท่านได้รับเงินเดือนที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ			
3	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย			
4	ท่านได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม			
5	ท่านได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต			
<p><b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง</b> หมายถึง ครูได้รับการเพิ่มทักษะ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น มีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม และมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน</p>				
6	ท่านมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ			
7	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ			
8	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะ ที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต			
9	ท่านได้รับการพิจารณาและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าใน			

ข้อคำถาม		คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
	อาชีพ และตำแหน่งอย่างเหมาะสม				
10	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน				
11	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง				
12	โรงเรียนของท่านมีสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น				
<p><b>ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ</b> หมายถึง ครูได้รับโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึก ทำหายในการทำงาน</p>					
13	ท่านมีโอกาสในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ				
14	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย				
15	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้				
16	ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนและดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้				
17	ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ				
18	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานให้กับโรงเรียน				
19	ท่านมีความรู้สึกทำหายต่องานที่ได้รับมอบหมาย				



ข้อคำถาม		คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		พิจารณา			
		-1	0	+1	
<p><b>ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม</b> หมายถึง ครุมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างอิสระ โดยปราศจากอคติ ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปราศจากการแบ่งแยก และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</p>					
20	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียนโดยปราศจากความขัดแย้งหรือความรู้สึกในทางลบ				
21	ในโรงเรียนของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ				
22	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี				
23	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียน เป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ				
24	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนครูในโรงเรียน ปราศจากการแบ่งแยก				
25	ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บริหารหรือเพื่อนครูในโรงเรียนเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน				
26	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				
27	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อเพื่อนครูและโรงเรียน				
<p><b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย</b> หมายถึง ครุมีสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อร่างกาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย รู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน ปลอดภัยจาก</p>					

ข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ	
	-1	0	+1		
	อุบัติเหตุอันเกิดจากการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน				
28	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย				
29	โรงเรียนของท่านไม่มีมลพิษทางเสียงหรือกลิ่นรบกวน				
30	ท่านมีเครื่องใช้สำนักงานที่ทำให้ได้รับความสะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน				
31	โรงเรียนของท่านมีการมาตรการในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของสาธารณสุขจังหวัด เช่น การตรวจคุณภาพน้ำดื่ม การตรวจวัดปริมาณขยะ				
32	โรงเรียนของท่านมีอุปกรณ์สำหรับป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ถังน้ำยาดับเพลิง				
33	โรงเรียนของท่านมีมาตรการในการป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม				
34	โรงเรียนของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี				
<p><b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน</b> หมายถึง ครูสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมระหว่าง การใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน จัดสรรตารางงานในแต่ละวันได้ อย่างเหมาะสม มีช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือ เวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีและ วันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ</p>					
35	ท่านมีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน				
36	ท่านมีช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน หรือวันหยุดตามประเพณี				

ข้อคำถาม		คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
37	ท่านมีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน				
38	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับโรงเรียนและเพื่อนครูได้				
39	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม				
<p><b>ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร</b> หมายถึง ครูมีความเคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รับฟังความคิดเห็นของทุกคน แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน มีความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน</p>					
40	โรงเรียนของท่านมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรทุกคน				
41	โรงเรียนของท่านมีการรับฟังและยอมรับในความขัดแย้ง ทางความคิด				
42	โรงเรียนของท่านมักจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยการรับฟังความคิดเห็นและเลือกวิธีแก้ปัญหา ร่วมกัน				
43	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน				
44	โรงเรียนของท่านมีการประชุม รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ				
45	ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน				
46	โรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล				

ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง แสดงผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 46 ข้อ

ข้อคำถาม	ค่า IOC					ข้อ เสนอแนะ	รวม	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
<p><b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b> หมายถึง ครูได้รับผลตอบแทนที่เป็น เงินเดือน ค่าจ้างที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ มีความยุติธรรมโดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และมีสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิต</p>								
1 ท่านได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
2 ท่านได้รับเงินเดือนที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
3 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
4 ท่านได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
5 ท่านได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
<p><b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง</b> หมายถึง ครูได้รับการเพิ่มทักษะ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น มีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม และมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน</p>								
6 ท่านมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่า IOC					ข้อเสนอแนะ	รวม	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ								
7 ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
8 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะ ที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
9 ท่านได้รับการพิจารณาและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
10 ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
11 โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
12 โรงเรียนของท่านมีสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ</b> หมายถึง ครูได้รับโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ								

ข้อคำถาม	ค่า IOC					ข้อ เสนอแนะ	รวม	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
(Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึก ทำทหายในการทำงาน								
13	ท่านมีโอกาสในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนและดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานให้กับโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ค่า IOC					ข้อ เสนอแนะ	รวม	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
19	ท่านมีความรู้สึกทำทนายต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
<p><b>ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม</b> หมายถึง ครุมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างอิสระ โดยปราศจากอคติ ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปราศจากการแบ่งแยก และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</p>									
20	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บริหารและเพื่อนครูใน โรงเรียนโดยปราศจากความ ขัดแย้งหรือความรู้สึกในทาง ลบ	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
21	ในโรงเรียนของท่านมีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
22	ท่านได้รับการยอมรับจาก เพื่อนครูในโรงเรียนเป็น อย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
23	ท่านได้รับความร่วมมือใน การทำงานจากเพื่อนครูใน โรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อต้อง ปฏิบัติงานหรือประสานงาน ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
24	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่า IOC					ข้อ เสนอแนะ	รวม	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
เพื่อนเพื่อนครูในโรงเรียน ปราศจากการแบ่งแยก								
25 ท่านสามารถขอคำแนะนำ หรือคำปรึกษาจากผู้บริหาร หรือเพื่อนครูในโรงเรียนเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
26 โรงเรียนของท่านมี บรรยากาศการทำงานที่เป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
27 ท่านรู้สึกว่าคุณค่า ต่อเพื่อนครูและโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย</b> หมายถึง ครูมีสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อ ร่างกาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย รู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน ปลอดภัยจาก อุบัติเหตุอันเกิดจากการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน								
28 โรงเรียนของท่านมีความ สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
29 โรงเรียนของท่านไม่มีมลพิษ ทางเสียงหรือกลิ่นรบกวน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
30 ท่านมีเครื่องใช้สำนักงานที่ ทำให้ได้รับความสะดวกสบาย เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
31 โรงเรียนของท่านมีการ มาตรการในการควบคุม สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ เป็นไปตามมาตรฐานของ	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้



ข้อคำถาม		ค่า IOC					ข้อ เสนอแนะ	รวม	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
	สาธารณสุขจังหวัด เช่น การ ตรวจคุณภาพน้ำดื่ม การ ตรวจวัดปริมาณขยะ								
32	โรงเรียนของท่านมีอุปกรณ์ สำหรับป้องกันการเกิดเหตุ ฉุกเฉิน เช่น ถังน้ำยา ดับเพลิง	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
33	โรงเรียนของท่านมีมาตรการ ในการป้องกันการเกิดเหตุ ฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
34	โรงเรียนของท่านมีระบบ รักษาความปลอดภัยที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
<p><b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน</b> หมายถึง ครูสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม ระหว่าง การใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน จัดสรรตาราง งานในแต่ละวันได้ อย่างเหมาะสม มีช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือ เวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีสัปดาห์และ วันหยุดพิเศษ เนื่องในเทศกาลต่าง ๆ</p>									
35	ท่านมีการแบ่งเวลาให้ เหมาะสมระหว่างการใช้ เวลาว่างของตนเองและ ครอบครัวกับเวลาในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
36	ท่านมีช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน หรือวันหยุดตามประเพณี	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ค่า IOC					ข้อ เสนอแนะ	รวม	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
37	ท่านมีปริมาณงานที่ รับผิดชอบเหมาะสมกับ ตารางเวลาทำงานในแต่ละ วัน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
38	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ กับโรงเรียน และเพื่อนครูได้	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
39	ท่านมีเวลาสำหรับการ พักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
<p><b>ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร</b> หมายถึง ครูมีความเคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับใน ความขัดแย้งทางความคิด รับฟังความคิดเห็นของทุกคน แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน มีความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติต่อ บุคลากรอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน</p>									
40	โรงเรียนของท่านมีความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของ บุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
41	โรงเรียนของท่านมีการรับฟัง และยอมรับในความขัดแย้ง ทางความคิด	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
42	โรงเรียนของท่านมักจะ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยการรับฟังความคิดเห็น และเลือกวิธีแก้ปัญหา ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารมีความยุติธรรมใน การบริหารงาน ปฏิบัติต่อ บุคลากรอย่างเหมาะสมเท่า เทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ค่า IOC					ข้อ เสนอแนะ	รวม	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
44	โรงเรียนของท่านมีการ ประชุม รับฟังความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานอยู่ เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารมีการบริหารงาน อย่างมีขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้
46	โรงเรียนของท่านมีการ บริหารจัดการด้วยหลักธรร มาภิบาล	+1	+1	+1	+1	+1		1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง แบบสอบถาม เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก



แบบสอบถามเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยมี ผศ.ดร.สถิรพร เขาวนชัยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
  2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก
  3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน
    - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
    - ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 46 ข้อ
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดๆทั้งสิ้น และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ

นิสิตปริญญาโท ปีที่ 2 สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

**คำชี้แจง** กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับข้อมูลที่ท่านต้องการตอบ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. วุฒิการศึกษา  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
3. เขตอำเภอในจังหวัดพิษณุโลก
- อำเภอเมือง  อำเภอบางระกำ  อำเภอบาง

กระทุ่ม

- อำเภอวังทอง  อำเภอเนินมะปราง  อำเภอนครไทย
- อำเภอชาติตระการ  อำเภอพรหมพิราม  อำเภอวัดโบสถ์

**ตอนที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามสภาพความเป็นจริง ตามระดับดังนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์					
2	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ					
3	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
4	ท่านได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม					
5	ท่านได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง</b>						
6	ท่านมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น จากการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ					
7	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ					
8	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นในอนาคต					
9	ท่านได้รับการพิจารณาและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
10	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน					
11	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพครู					
12	โรงเรียนของท่านมีสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
<b>ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ</b>						
13	ท่านมีโอกาสในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ					
14	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
15	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้					
16	ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนและดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้					
17	ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ					
18	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานให้กับโรงเรียน					
19	ท่านมีความรู้สึกทำทนายต่องานที่ได้รับมอบหมาย					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม</b>						
20	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียนโดยปราศจากความขัดแย้งหรือความรู้สึกในทางลบ					
21	ในโรงเรียนของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
22	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี					
23	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ					
24	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนเพื่อนครูในโรงเรียนปราศจาก การแบ่งแยก					
25	ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้บริหารหรือเพื่อนครูในโรงเรียนเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
26	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
27	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อเพื่อนครูและโรงเรียน					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย</b>						
28	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย					
29	โรงเรียนของท่านไม่มีมลพิษทางเสียงหรือกลิ่นรบกวน					
30	ท่านมีเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานที่ทำให้ได้รับความสะดวกสบาย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
31	โรงเรียนของท่านมีการมาตรการในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของสาธารณสุขจังหวัด เช่น การตรวจคุณภาพน้ำดื่ม การตรวจวัดปริมาณขยะ					
32	โรงเรียนของท่านมีอุปกรณ์สำหรับป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ถังน้ำยาดับเพลิง					
33	โรงเรียนของท่านมีมาตรการในการป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
34	โรงเรียนของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม					
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน</b>						
35	ท่านมีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน					
36	ท่านมีช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน หรือวันหยุดตามประเพณี					
37	ท่านมีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน					
38	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับโรงเรียนและเพื่อนครูได้					
39	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ เหมาะสม					
<b>ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร</b>						
42	โรงเรียนของท่านมักจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยการรับฟังความคิดเห็นและเลือกวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน					
43	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน					
44	โรงเรียนของท่านมีการประชุม รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ					
45	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน					
46	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล					